Supplemento ordinario n. 3 alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 192 del 31 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Martedì, 31 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 982.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori stagionali, avventizi e giornalieri dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari delle provincie di Pavia, Rovigo, Ravenna, Bologna, Modena, Ascoli Piceno, Bari, Palermo e della città di Cesena e circondario.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 983.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese delle provincie di Milano, Como e Torino, che incidono o fabbricano dischi fonografici, con qualsiasi materia prima prodotti, ovvero che esercitano simultaneamente entrambe le suddette attività.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 984.

Norme sul trattamento economico e normativo dei mezzadri della provincia di Ferrara.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 985.

Norme sul trattamento economico e normativo dei mezzadri della provincia di Bolzano.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 982.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori stagionali, avventizi e giornalieri dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari delle provincie di Pavia, Rovigo, Ravenna, Bologna, Modena, Ascoli Piceno, Bari, Palermo e della città di Cesena e circondario.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 aprile 1954, per il personale stagionale, avventizio e giornaliero, dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari;

Visto, per la provincia di Pavia, l'accordo collettivo integrativo 15 ottobre 1956, stipulato tra l'Associazione Commercianti e la Camera Confederale del Lavoro, cui ha aderito, in data 25 luglio 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

Visto, per la provincia di Rovigo, l'accordo collettivo integrativo 31 maggio 1954, stipulato tra il Sindacato Grossisti Ortofrutticoli del Polesine e la Camera Confederale del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro;

Visto, per la provincia di Ravenna, l'accordo collettivo integrativo 14 luglio 1959, stipulato tra il Sindacato Provinciale Esportatori Ortofrutticoli e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Visto, per la provincia di Bologna, il contratto collettivo integrativo 1 ottobre 1959, stipulato tra l'Associazione dei Commercianti e la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Unione Italiana del Lavoro; cui ha aderito, in data 10 ottobre 1959, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

Visto, per la provincia di Modena, il contratto collettivo integrativo 6 giugno 1959, stipulato tra il Sindacato Grossisti ed Esportatori Ortofrutticoli e la Camera del Lavoro - C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori - U.I.L. -;

Visto, per la provincia di Ascoli Piceno, il contratto collettivo integrativo 10 luglio 1954, stipulato tra il Sindacato Provinciale Esportatori Ortofrutticoli e la Federazione Provinciale Lavoratori Addetti al Commercio - C.I.S.L. -, il Sindacato Provinciale Lavoratori Ortofrutticoli - C.G.I.L. -;

Visto, per la provincia di Bari, il contratto collettivo integrativo 11 settembre 1958, stipulato tra il Sindacato Esportatori Ortofrutticoli e il Sindacato Provinciale Lavoratori Ortofrutticoli - C.G.I.L., il Sindacato Provinciale Lavoratori Ortofrutticoli - C.I.S.L. -, l'Unione Sindacale - U.I.L. -, e, in data 18 agosto 1959, tra il Sindacato Esportatori Ortofrutticoli e la Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori - Settore Commercio;

Visto, per la provincia di Palermo, l'accordo collettivo integrativo 17 ottobre 1958, stipulato tra l'Associazione dei Commercianti Esportatori Prodotti Ortofrutticoli ed Agrumari e il Sindacato Provinciale Lavoratori Agrumari - C.I.S.L. ;

Visto, per la città di Cesena e circondario, il contratto collettivo integrativo 31 luglio 1959, stipulato tra il Sindacato Esportatori Ortofrutticoli e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino:

n. 3 della provincia di Pavia, in data 4 giugno 1960,

n. 6 della provincia di Rovigo, in data 30 luglio 1960,

n. 4 della provincia di Ravenna, in data 30 giugno 1960,

n. 5 della provincia di Bologna, in data 20 agosto 1960,

n. 19 della provincia di Modena, in data 21 aprile 1960,

n. 5 della provincia di Ascoli Piceno, in data 30 luglio 1960,

n. 3 della provincia di Bari, in data 24 maggio 1960,

n. 1 della provincia di Palermo, in data 1 marzo 1960,

n. 8 della provincia di Forlì, in data 5 agosto 1960,

dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari:

per la provincia di Pavia, l'accordo collettivo integrativo 15 ottobre 1956;

per la provincia di Rovigo, l'accordo collettivo integrativo 31 maggio 1954;

per la provincia di Ravenna, l'accordo collettivo integrativo 14 luglio 1959;

per la provincia di Bologna, il contratto collettivo integrativo 1 ottobre 1959;

per la provincia di Modena, il contratto collettivo integrativo 6 giugno 1959;

per la provincia di Ascoli Piceno, il contratto collettivo integrativo 10 luglio 1954;

per la provincia di Bari, il contratto collettivo integrativo 11 settembre 1958;

per la provincia di Palermo, l'accordo collettivo integrativo 17 ottobre 1958;

per la città di Cesena e circondario, il contratto collettivo integrativo 31 luglio 1959;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori stagionali, avventizi e giornalieri dipendenti dalle imprese esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari delle provincie di Pavia, Rovigo, Ravenna, Bologna, Modena, Ascoli Piceno, Bari, Palermo e della città di Cesena e circondario.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 153, *foglio n.* 12. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 15 OTTOBRE 1956 PER IL PERSONALE STAGIONALE, AVVENTIZIO E GIORNALIERO DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALLO INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DEI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI ED AGRUMARI DELLA PROVINCIA DI PAVIA

L'anno 1956, addì 15 del mese di ottobre in Pavia, presso la sede dell'Associazione Commercianti della provincia di Pavia,

tra

l'ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI DELLA PROVINCIA DI PAVIA, rappresentata dal suo Presidente *Bottelli* rag. *Mario*, assistito dal Segretario sindacale dell'Associazione stessa, sig. *Blangetti Giacomo*;

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI PAVIA, rappresentata dai suoi Segretari, signori *Molinari Antonio* e *Skncch Manfredo*, assistiti dal Segretario del Sindacato Provinciale Lavoratori del Commercio, sig. *Tovaglioli Piero*;

si è stipulato il seguente Accordo economico sostitutivo per la parte salariale del Contratto integrativo provinciale stipulato in data 22 settembre 1954.

Articolo unico.

Ferme restando le qualifiche e le indennità di trasferta di cui agli articoli 1 e 2 del Contratto integrativo provinciale 22 settembre 1954, il trattamento economico giornaliero del personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli della provincia di Pavia, è fissato come segue:

1) Personale maschile (di età superiore ai 21 anni):

Gruppo I	Categoria *a*)	L. 1.480
	» *b*)	» 1.420
	» *c*)	» 1.385
Gruppo II	Categoria *d*)	» 1.420
	» *e*)	» 1.410
	» *f*)	» 1.335

Per il personale inferiore ai 21 anni, l'indennità di contingenza dovrà essere rapportata alle corrispondenti misure fissate per il settore commercio.

2) Personale femminile (per tutti i Gruppi e Categorie):

di età superiore ai 18 anni	L. 900
di età dai 16 ai 18 anni	» 800
di età inferiore ai 16 anni	» 700

Le retribuzioni di cui sopra si intendono riferite all'orario normale di lavoro di 8 ore giornaliere.

E' consentito il prolungamento dell'orario giornaliero fino a 10 ore di lavoro, con la corresponsione, delle corrispondenti aliquote orarie della retribuzione predetta, senza alcuna maggiorazione a titolo di lavoro straordinario.

Il predetto trattamento economico è comprensivo dell'indennità del 15% di cui all'art. 37 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21 aprile 1954, per competenze afferenti le festività nazionali ed infrasettimanali, i ratei di gratifica natalizia e di ferie, l'indennità sostitutiva del preavviso di licenziamento e l'indennità di anzianità.

Decorrenza e durata

Il presente accordo economico avrà vigore dal 1° ottobre 1956 e scadrà il 30 settembre 1957.

Si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti contraenti, a mezzo lettera raccomandata, almeno tre mesi prima della scadenza.

Nel caso di disdetta, il presente Accordo continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo, semprechè tale stipulazione sia conclusa nel termine di 3 mesi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 31 MAGGIO 1954 PER IL PERSONALE DIPENDENTE DALLE AZIENDE COMMERCIALI ESERCENTI LA LAVORAZIONE E L'ESPORTAZIONE DI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI DELLA PROVINCIA DI ROVIGO

Il giorno 31 maggio 1954 presso la Sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Rovigo, si sono riuniti:

il sig. *Suriani* cav. *Marino*, Presidente del SINDACATO GROSSISTI ORTOFRUTTICOLI del Polesine, assistito dal dott. *Bernardo Bianchini* dell'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI COMMERCIANTI;

l'on. *Achille Rigamonti* della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO assistito dal sig. *Michelini Guido*, Segretario provinciale dei LAVORATORI ORTOFRUTTICOLI aderenti alla Camera del Lavoro.

il sig. *Enzo Giacomelli* Segretario dei LAVORATORI ORTOFRUTTICOLI aderenti alla C.I.S.L.;

il sig. *Roberto Astolfi* Segretario provinciale dei LAVORATORI ORTOFRUTTICOLI aderenti alla U.I.L. assistito dal Segretario provinciale della U.I.L. stessa sig. *Doni Dante.*

Ha presieduto la riunione il cav. *Luigi Tentarelli*, Capo Servizio dei Rapporti di Lavoro dell'Ufficio provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Rovigo.

Le parti, richiamandosi al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, stipulato il 22 aprile 1954 dalle Confederazioni nazionali delle rispettive Organizzazioni sindacali sopracitate, ad integrazione dello stesso, hanno stipulato il presente accordo per la determinazione delle retribuzioni al personale dipendente dalle aziende commerciali aventi come esclusiva attività, la lavorazione e l'esportazione dei prodotti ortofrutticoli, agrumari e loro derivati.

1. — A partire dal 1° giugno 1954 le paghe al personale femminile addetto alla cernita, calibratura e confezione dei prodotti ortofrutticoli vengono fissate come segue:

Operaie oltre i 20 anni	L.	105	all'ora
Operaie dai 18 ai 20 anni	»	88	»
Operaie dai 14 ai 18 anni	»	70	»

Nei suddetti minimi orari è compresa la cifra forfettaria del 15 % concordata a titolo di gratifica natalizia, ferie, festività nazionali e infrasettimanali, indennità sostitutiva del preavviso di licenziamento e indennità di licenziamento di cui all'art. 37 del precitato Contratto Collettivo Nazionale.

2. — L'orario di lavoro è di otto ore giornaliere e di 48 settimanali salvo le deroghe consentite dalle vigenti disposizioni di legge.

Tali deroghe sono limitate per l'attività di cui trattasi:

a) per gli addetti alle operazioni di cernita, confezione e imballaggio degli agrumi, a tre mesi dell'anno;

b) per gli addetti alla lavorazione e preparazione in genere per la spedizione della frutta e verdura fresche ed essicate, a quattro mesi all'anno.

Il prolungamento di orario in questione dovrà essere autorizzato dal competente Circolo dell'Ispettorato del Lavoro di Padova.

3. — Pe quanto non previsto dal presente accordo, valgono le norme contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro al quale le parti stesse si sono all'inizio richiamate.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 14 LUGLIO 1959 PER IL PERSONALE STAGIONALE AVVENTIZIO E GIORNALIERO DIPENDENTE DALLE AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Il giorno 14 luglio 1959 in Ravenna, con l'intervento del dott. *Piero Galan* dell'Ufficio Provinciale del Lavoro,

fra

i rappresentanti del SINDACATO PROVINCIALE ESPORTATORI ORTOFRUTTICOLI, rappresentato dai signori *Cortesi* ragioniere *Antonio* e *Zaganelli* agr. *Corrado*, e quelli della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dai signori *Natali Pietro* e *Leoni Dante*;

dell'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. -, rappresentata dal sig. *Floriano Menegon*;

dalla CAMERA SINDACALE PROVINCIALE U.I.L. -, rappresentata dal sig. *Doro Pinza*,

è stato stipulato il presente accordo integrativo provinciale per la provincia di Ravenna, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli stagionali ortofrutticoli del 21 aprile 1954.

In relazione con le materie che il citato contratto nazionale deferisce alle organizzazioni sindacali territoriali, si conviene quanto segue:

Art. 1.

Per il personale impiegatizio assunto temporaneamente dalle aziende in relazione ai cicli stagionali di lavorazione, si fa riferimento per la classificazione e per la parte retributiva all'accordo integrativo provinciale per i dipendenti del commercio della provincia di Ravenna. Ai predetti impiegati, addetti al maneggio di denaro con responsabilità di cassa e con cauzione regolarmente depositata, verrà corrisposta un'indennità mensile pari all'8 % della retribuzione.

Art. 2.

Per il personale non impiegatizio viene fissata la seguente classificazione con le relative retribuzioni orarie complessive:

A — Operaie addette alla cernita, selezione, confezione e impacco:

superiori ai 18 anni	L. 155
dal 16 ai 18 anni	» 130
inferiori ai 16 anni	» 110

B — Facchine esterne addette al carico e scarico della frutta e alle seghe a nastro:

superiori ai 18 anni	L. 162
dai 16 ai 18 anni	» 136

C — Chiodatrici:

superiori ai 18 anni	L. 156
dai 16 ai 18 anni	» 130

D — Personale di fatica in genere:

superiori ai 18 anni	L. 154
dai 16 ai 18 anni	» 129

Art. 3.

Alle donne adibite ai lavori di facchinaggio nell'interno delle celle frigorifere verrà corrisposta la maggiorazione del 10 % sulla retribuzione di cui alla lettera *A* purchè detto lavoro abbia una durata complessiva di almeno un ora nella giornata lavorativa. Tale personale dovrà essere fornito di appositi indumenti.

Operai

Meccanici, elettricisti falegnami addetti alla segheria, addetti agli impianti di refrigerazione:

A — Specializzati:

superiori ai 20 anni	L. 202
dai 18 ai 20 anni	» 192

B — Qualificati:

superiori ai 20 anni	L. 191
dai 18 ai 20 anni	» 184
dai 16 ai 18 anni	» 161

C — Aiuti agli impianti di refrigerazione:

superiori ai 20 anni	L. 191
dai 18 ai 20 anni	» 184
dai 16 ai 18 anni	» 161

D — Motofurgonisti e autisti del commercio locale:

superiori ai 20 anni	L.	202
dai 18 ai 20 anni	»	192
dai 16 ai 18 anni	»	169

E — Manovalanza in genere:

superiori ai 20 anni	L.	187
dai 18 ai 20 anni	»	178
dai 16 ai 18 anni	»	155
inferiori ai 16 anni	»	130

Art. 4.

Le tariffe salariali orarie sopra fissate s'intendono comprensive di ogni e qualsiasi elemento di retribuzione, comprese le indennità contemplate nell'articolo 37 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed il caro pane, con la sola esclusione quindi degli assegni familiari. Delle indennità di cui all'articolo 37 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro solo gli 8/15 è assoggettabile ai contributi previdenziali e assicurativi.

Art. 5.

Ai sensi dell'articolo 11 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro l'orario normale di lavoro per il periodo che va dal 1° luglio al 31 ottobre resta fissato in 10 ore giornaliere o 60 settimanali.

Atr. 6.

Agli operai e alle operaie che sono comandati a prestare la loro opera fuori dell'azienda verrà corrisposta una indennità forfettaria di L. 600 per ogni pasto e di L. 600 in caso di pernottamento. Avranno diritto alle suddette indennità qualora si trovino comandati fuori dell'azienda nelle seguenti ore: per 1 pasto dalle ore 11 alle 14 o dalle 18 alle 21, per due pasti dalle 11 alle 21.

Art. 7

A tutti gli operai ed operaie che prestino la loro opera per un periodo minimo di 2 mesi consecutivi nella stessa azienda la ditta dovrà concedere una volta all'anno una tuta per gli uomini ed un grembiule per le donne. Se tali indumenti saranno richiesti dalla ditta, l'obbligo di cui sopra è indipendente dalla durata del rapporto di lavoro.

Art. 8.

L'indennità di contingenza è soggetta alle variazioni in più o in meno giuste le modalità di cui all'accordo sulla scala mobile del settore commercio restando convenuto che per il personale femminile si prenderà per base la « donna comune » del commercio.

Art. 9.

La commissione paritetica provinciale di cui all'articolo 52 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro è composta dai seguenti rappresentanti delle organizzazioni sindacali: Zaganelli Corrado, Adani Adriano, Bini dott. Secondo, Pinza Doro, Piancastelli Giuseppe, Leoni Dante.

Art. 10.

Per tutte le altre norme si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21 aprile 1954 per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari.

Art. 11.

Il presente contratto entra in vigore il 1° luglio 1959 ed ha validità sino al 30 giugno 1960. Detto contratto s'intenderà rinnovato per un altro anno se non viene disdettato almeno tre mesi prima e cioè entro il 31 marzo 1960. In caso di disdetta le parti s'impegnano fin d'ora a condurre le trattative entro il mese di aprile.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1 OTTOBRE 1959 PER I LAVORATORI STAGIONALI, AVVENTIZI E GIORNALIERI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DEI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI E AGRUMARI DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Il 1° ottobre 1959

fra

l'ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI della Provincia di Bologna da una parte

e

la C.I.S.L., la C.G.I.L., la U.I.L. dall'altra,

si è stipulato il presente contratto salariale da valere per il personale disciplinato dal Contratto Nazionale 21 aprile 1954, salve le esclusioni previste dall'art. 1, ultimo comma del contratto medesimo.

Art. 1.

Le retribuzioni orarie da corrispondersi alle operaie e le indennità di cui all'art 37 del Contratto Collettivo Nazionale, in relazione anche alla circolare I.N.P.S. del 1° giugno 1954 rimangono così fissate:

COMUNE DI BOLOGNA

ETA'	Salario	8/15	Totale sogg. a contributo	7/15	Ind. vest.	Totale
oltre 18 anni	L. 128,70	10,30	139 —	9,00	5	153
da 16 a 18 anni	» 106,95	8,55	115,50	7,50	5	128
inferiori a 16 anni	» 88,70	7,10	95,80	6,20	5	107

PROVINCIA

ETA'	Salario	8/15	Totale sogg. a contributo	7/15	Ind. vest.	Totale
oltre 18 anni	L. 126,95	10,15	137,10	8,90	5	151
da 16 a 18 anni	105,20	8,40	113,60	7,40	5	126
inferiori a 16 anni	» 86,95	6,95	93,90	6,10	5	105

La retribuzione oraria complessiva comprende ogni elemento come pure ogni spettanza relativa a contingenza, caropane, gratifica, indennità di licenziamento, ferie, mancate festività, preavviso e quanto altro, rimanendo a carico del datore di lavoro in aggiunta ad esse soltanto quanto espressamente indicato nel presente accordo, ed il pagamento dei contributi assicurativi e previdenziali, fermo restando il diritto di rivalsa per le quote a carico dei lavoratori.

Art. 2.

Il restante personale stagionale, avventizio e giornaliero, non regolato dall'art. 1, percepirà la retribuzione prevista per i dipendenti da aziende commerciali con la maggiorazione del 15 % a titolo di indennità di fine campagna.

Art. 3.

Dal 1° luglio al 30 ottobre l'orario normale di lavoro è di 10 ore giornaliere o 60 settimanali (art. 14 Contratto Collettivo Nazionale 21 aprile 1954). Per il lavoro straordinario feriale è dovuta una maggiorazione del 15 % sulla retribuzione globale complessiva; la maggiorazione è del 18 % ove si tratti di straordinario festivo o notturno (art. 19 Contratto Collettivo Nazionale).

Art. 4.

Per il lavoro effettuato nei locali frigoriferi, sarà corrisposto un aumento del 10 % sulla retribuzione globale complessiva indicata agli articoli 1 e 2.

Art. 5.

Restano salve le eventuali condizioni di miglior favore in atto individuali ed aziendali; esse potranno essere assorbite da eventuali futuri aumenti.

Art. 6.

Il presente contratto entra in vigore il 1° ottobre 1959 e ha valore fino al 2 agosto 1960. Il contratto si intenderà rinnovato per un anno salvo disdetta da farsi almeno tre mesi prima della scadenza. Nella eventualità di scatti di contingenza prima della scadenza, le parti verranno convocate per il relativo aggiornamento.

Art. 7.

Per quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale per il personale stagionale avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli e agrumari 21 aprile 1954.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 6 GIUGNO 1959 PER IL PERSONALE STAGIONALE, AVVENTIZIO E GIORNALIERO DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DEI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI E AGRUMARI DELLA PROVINCIA DI MODENA

Il giorno 6 giugno 1959 presso la Sede della Associazione Commercianti in Modena, via Emilia, 75,

fra

il Sindacato Grossisti ed Esportatori Ortofrutticoli dell'Associazione medesima, rappresentata dal Capo Gruppo cav. *Ferdinando Toncelli,* nonchè dai signori *Barbieri Gino,* rag. *Pietro Bettelli* e dott. *Luigi Garagnani,* assistiti dal Segretario dell'Associazione dottor *Filiberto Ferrari* e dott. *Dato Mucchi,* da una parte

e

la Camera del Lavoro di Modena (C.G.I.L.), rappresentata dai signori *Romagnoli Enea, Menabue Pierino, Bettuzzi Bruno, Rossi Ugo;*

l'Unione Sindacale Provinciale di Modena (C.I.S.L.), rappresentata dal dott. *Giancarlo Baldini, Tinti Giorgio;*

l'Unione Italiana Lavoratori di Modena (U.I.L.), rappresentata dal sig. *Dotti Giancarlo,* dall'altra parte,

è stato stipulato il presente Contratto Provinciale salariale integrativo al Contratto Nazionale 21 aprile 1954 per il personale stagionale avventizio giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari.

Premesso che per il personale fisso impiegatizio e non, vale il contratto delle aziende commerciali in genere 28 giugno 1958, in relazione alla materia che il citato Contratto Nazionale deferisce alla trattazione delle Organizzazioni territoriali provinciali, si conviene quanto segue:

Art. 1.

Per quanto attiene al personale stagionale maschile e femminile con mansioni impiegatizie, nonchè per quello maschile non impiegatizio assunto temporaneamente dalle aziende in relazione ai cicli stagionali di lavorazione, si fa riferimento alle tariffe del Contratto vigente per le aziende commerciali in genere. A detto personale deve inoltre essere corrisposta la indennità del 15% sulla retribuzione globale ordinaria, per i titoli di cui all'art. 37 del Contratto Nazionale 21 aprile 1954.

Art. 2.

Per il personale femminile non impiegatizio vengono stabilite con decorrenza 1° giugno 1959 le seguenti retribuzioni orarie:

	Paga conglob.	Cont.	15 %	Caro pane	Totale
Operaie specializzate					
Superiori ai 20 anni . . .	133,50	18,74	22,83	2,50	177,57
Dai 18 ai 20 anni	133,50	18,25	22,75	2,50	177 —
Operaie qualificate					
Superiori ai 20 anni . . .	125,17	15,63	21,12	2,50	164,42
Dai 18 ai 20 anni	125,17	13,09	20,73	2,50	161,49
Operaie comuni					
Superiori ai 20 anni . . .	114,43	14,70	19,37	2,50	151 —
Dai 18 ai 20 anni	114,43	12,20	18,99	2,50	148 —
Dai 16 ai 18 anni	95,67	10,86	15,97	2,50	125 —
Inferiori ai 16 anni . . .	83,50	9,11	13,89	2,50	109 —

Art. 3.

Al personale adibito a lavoro di facchinaggio e stivaggio nell'interno delle celle frigorifere verrà corrisposta una maggiorazione del 13% sull'intera paga

oraria per le ore di lavoro effettuato nelle celle stesse e purchè detto lavoro abbia durata continuativa di almeno un'ora.

Art. 4.

La retribuzione per il personale stagionale deve essere corrisposta agli aventi diritto con busta paga per periodi non superiori a 15 giorni.

Art. 5.

A tutto il personale avente diritto, dovranno essere corrisposti gli assegni familiari nella misura prevista per i lavoratori del commercio.

Art. 6.

L'indennità di contingenza è soggetta alle variazioni in più e in meno giuste le modalità di cui all'accordo sulla scala mobile del settore del commercio.

Art. 7.

Il presente Contratto ha valore per tutta la provincia di Modena; entra in vigore col 1° giugno 1959 e scadrà il 31 maggio 1960. Si intenderà tacitamente rinnovato per un eguale periodo, se entro tre mesi dalla sua scadenza non verrà disdettato da una delle parti a mezzo lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 10 LUGLIO 1954 PER IL PERSONALE STAGIONALE AVVENTIZIO E GIORNALIERO DIPENDENTE DALLE AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DEI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI E AGRUMARI DELLA PROVINCIA DI ASCOLI PICENO

L'anno 1954 il giorno 10 luglio in San Benedetto del Tronto presso la sezione staccata dell'Ufficio provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione.

tra

il SINDACATO PROVINCIALE ESPORTATORI ORTOFRUTTICOLI, rappresentato dai signori *Troli Nicola* e *Paracciani Luigi,* assistiti dal Direttore dell'Associazione provinciale dei Commercianti sig. *Ferranti Spartaco,*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI ADDETTI AL COMMERCIO, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dai signori *Castelli Marcella* e *Leonetti Giuseppe,* assistiti dal sig. *Blasi Alfredo* dell'Unione Sindacale Provinciale di Ascoli Piceno;

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ORTOFRUTTICOLI, rappresentato dal sig. *Gregori Primo,* assistito dal signor *Amadio Giovanni,* della Camera Confederale del Lavoro;

con l'intervento dell'Ufficio provinciale del Lavoro e della Massima occupazione di Ascoli Piceno, rappresentato per delega del Direttore dal Capo Servizio rapporti di lavoro sig. *Fioravanti Serafino,* assistito dal Dirigente la Sezione staccata di San Benedetto del Tronto;

si è stipulato il presente contratto provinciale di lavoro, integrativo del Contratto Nazionale 21 aprile 1954 da valere in tutto il territorio della Provincia, per il personale stagionale, giornaliero e avventizio dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di sportazione di prodotti ortofrutticoli ed agrumari.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione in servizio di tutti i prestatori d'opera di cui al presente contratto, sarà effettuata secondo le norme vigenti sulla disciplina nazionale delle domande e delle offerte di lavoro, tramite i competenti Uffici di Collocamento.

E' data peraltro la facoltà ai datori di lavoro di assumere direttamente la mano d'opera in tutti quei casi in cui tale assunzione sia determinata dalla necessità di evitare danni alle persone e alle materie prime e di assicurare la continuità del lavoro.

L'esercizio della facoltà predetta, quanto il lavoro e la prestazione che ha dato luogo all'assunzione diretta di cui sopra abbia una durata superiore ai tre giorni, è subordinata all'obbligo da parte dei datori di lavoro di dare comunicazione delle assunzioni effettuate, indicandone i motivi all'Ufficio di Collocamento competente (art. 19 della legge 29 aprile 1949, n. 264).

Art. 2.

CLASSIFICA DEL PERSONALE

I lavoratori addetti alle aziende di cui al presente contratto si distinguono:

a) impiegati;

b) operai.

Dichiarazione a verbale

Per quanto concerne la classificazione e il trattamento economico del personale impiegatizio le parti si riportano alle tabelle provinciali valevoli per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti il commercio di generi di abbigliamento, arredamento, merci di uso e prodotti industriali di cui al contratto integrativo stipulato il 7 marzo 1951.

Art. 3.

I prestatori d'opera assunti in gruppo o isolatamente per lavori fuori della loro normale residenza, ed ai quali sia fatto obbligo di permanere sul posto durante tutto il periodo della lavorazione sono da considerarsi coloro che risiedono in località oltre i quattro chilometri dai confini territoriali del Comune nel quale sono stati assunti.

Art. 4 (Art. 14 del C.N.L.).

ORARIO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 14 del Contratto Nazionale di Lavoro gli operai stagionali di cui alla tabella approvata con regio decreto 19 settembre 1923, n. 1957, integrata con regio decreto 7 agosto 1925, n. 1478-1744 e regio decreto 3 novembre 1930, n. 1678-2010, per i periodi che vanno dal 1° al 15 gennaio, dal 15 aprile al

15 maggio, dal 1° luglio al 15 agosto, dal 1° dicembre al 31 dicembre, potranno effettuare un orario normale di lavoro di 10 ore giornaliere, pari a 60 ore settimanali.

Ai lavoratori in caso di prolungamento dell'orario oltre le 8 ore di lavoro giornaliere sarà corrisposta la retribuzione prevista dal successivo art. 6.

Art. 5.

L'orario normale di lavoro per i prestatori d'opera addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia è di 10 ore al giorno o 60 settimanali (magazziniere, sorvegliante, guardiano, custode, autista, ecc.).

Art 6.

RETRIBUZIONI

Il minimo di retribuzione per il personale operaio è stabilito nella seguente misura oraria, comprensivo della indennità di contingenza e della percentuale del 15% (per ferie, festività, gratifica natalizia, indennità sostitutiva del preavviso, indennità di licenziamento):

Personale non impiegatizio:

A) 1° Gruppo (art. 5 C.N.L.) Capo operaio, Capo squadra, Capo tavola, Capo banco, Maestro:

	Per 8 ore di lavoro	9-10 ore di lavoro
Uomo oltre 20 anni	146	131
Donna oltre 20 anni	110	100

B) Raccoglitore, incartatore, imballatore, ingabb. addetti alla cernita, calibratura trasportatore a spalla e a testa, personale di fatica, pulizia, ecc.:

	Per 8 ore di lavoro	9-10 ore di lavoro
Uomo oltre 20 anni	144	128
Uomo 18-20 anni	126	115
Uomo 16-18 anni	100	90
Donna oltre 20 anni	107,50	97,50
Donna 18-20 anni	90	82
Donna 16-18 anni	80	73
Ragazzi e ragazze fino al 16° anno di età	60	55

C) 2° Gruppo (art 5 C. N. L.).

Le retribuzioni del personale operaio del 2° gruppo sono quelle stabilite dal Contratto integrativo provinciale stipulato il 7 marzo 1951 per i dipendenti da aziende esercenti il commercio dell'abbigliamento, arredamento, merci varie, ecc.

Art. 7.

In aggiunta alle suddette retribuzioni dovrà essere corrisposta ai lavoratori l'indennità di caro-pane.

Circa le variazioni dell'indennità di contingenza che eventualmente dovessero verificarsi successivamente alla stipulazione del presente contratto, le parti si riservano di incontrarsi.

Art. 8.

Le retribuzioni dei minori che non hanno mai prestato la propria attività in aziende del ramo o l'hanno prestata per un periodo complessivamente inferiore alle 30 giornate lavorative, saranno ridotte del 10% rispetto a quelle risultanti dalla tabella di cui sopra, fino al raggiungimento del limite delle 30 giornate lavorative.

Art. 9.

Per quanto non previsto le parti fanno riferimento alle vigenti disposizioni legislative e al contratto nazionale di categoria, del quale il presente è parte integrale.

Art. 10.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore il 1° luglio 1954 ed avrà la durata di un anno, intendendosi tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti, a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della sua scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 11 SETTEMBRE 1958 PER IL PERSONALE AVVENTIZIO E GIORNALIERO DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DEI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI ED AGRUMARI DELLA PROVINCIA DI BARI

L'anno 1958, addì 11 del mese di settembre, presso la sede della Federazione dei Commercianti della provincia di Bari, tra i signori:

dott. *Nicola Catalano*, Presidente del SINDACATO ESPORTATORI ORTOFRUTTICOLI della provincia di Bari, assistito dai signori: ing. *Ruggieri Oreste*, rag. *D'Aprile Matteo*, *Mastropietro Giuseppe* e prof. *Pignetaro Pasquale*, nonchè dal comm. *Umberto De Giorgio*, Vice-Direttore della Federazione dei Commercianti della provincia di Bari;

Valente Mauro, Segretario del SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ORTOFRUTTICOLI, aderente alla C.G.I.L., assistito dal sig. *Ernesto Accardi*, responsabile dell'Ufficio contratti e vertenze della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Bari, e dai signori: *Conenna Francesco*, *Pavone Fortunato*, *Murro Angelo* e *Liturri Vito Donato*, rispettivamente Segretari delle CAMERE DI LAVORO COMUNALI di Barletta, Rutigliano, Mola e Noicattaro;

Di Gaetano Vincenzo, Segretario del SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ORTOFRUTTICOLI, aderente alla C.I.S.L., assistito dal Segretario sindacale della UNIONE PROVINCIALE C.I.S.L., sig. *Di Giesi Raffaele*, dal Segretario coordinatore della FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DEL COMMERCIO, sig. *Paduanelli Gemmino* e dal sig. *Nardelli Onofrio* della U.S.P.;

Carlo Italiano, Segretario provinciale dell'UNIONE SINDACALE U.I.L., e *Riccardi Antonio* dell'Ufficio Organizzazione;

si è stipulato il seguente Contratto Integratico al Contratto Nazionale di Lavoro per il personale avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli ed agrumari del 21 aprile 1954, da valere per la provincia di Bari.

Art. 1.

In riferimento all'art. 30 del Contratto Nazionale vengono fissati i seguenti minimi di retribuzione:

1° *Gruppo*:

	Giornaliero
Capo squadra (massaro)	L. 1.510
Squadra di campagna (addetti alla raccolta, carico e scarico in campagna e al magazzino)	» 1.360
Stivatore	» 1.360
Imballatore	» 1.225
Cernitori e pulitori	» 1.125

2° *Gruppo*:

Autisti	L. 1.225
Conducenti di veicoli a trazione animale	» 1.025
Conducenti motofurgoncini	» 1.125
Fattorini	» 930

Donne:

Caporale	L. 1.020
Imballatrice	» 965
Cernitrice e pulitrice	» 865

Per il personale femminile di età fino ai 16 anni, il minimo di paga è fissato in L. 575 giornaliere.

Le paghe del personale maschile sopra riportate, saranno ridotte del 40 % per quelli di età fino ai 16 anni; del 20 % per quelli di età dai 16 ai 18 anni e del 5 % per quelli di età dai 18 ai 20 anni.

Al personale femminile adibito abitualmente e prevalentemente al carico e scarico, verrà corrisposta una maggiorazione di lire 110 sulla paga giornaliera della cernitrice.

I suddetti minimi di paga si intendono comprensivi: della indennità di contingenza maturata alla data della stipula del presente contratto, del caro-pane, della indennità di cui all'art. 37 del Contratto Nazionale.

Art. 2.

ORARIO DI LAVORO

In riferimento all'art. 14 del Contratto Nazionale, le parti determinano i seguenti periodi durante i quali è consentito il prolungamento di orario fino a 10 ore giornaliere: i mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile, per le operazioni di raccolta, lavorazione, preparazione e spedizione dell'insalata e verdura; i mesi di agosto, settembre e ottobre per le operazioni di raccolta, lavorazione, preparazione e spedizione dell'uva.

Art. 3.

Per quanto non previsto dal presente accordo, si fa riferimento al Contratto Nazionale del 21 aprile 1954.

Art. 4.

Restano ferme le condizioni di miglior favore.

Art. 5.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Si conviene che essa verrà applicata automaticamente, ogni qualvolta si verificheranno le variazioni.

Art. 6.

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1° settembre 1958 al 30 giugno 1960. Esso si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo, se non disdettato da una delle parti, tre mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 17 OTTOBRE 1958 PER IL PERSONALE STAGIONALE AVVENTIZIO E GIORNALIERO DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI ED AGRUMARI DELLA PROVINCIA DI PALERMO

L'anno 1958, il giorno 17 del mese di ottobre, in Palermo

tra

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI ESPORTATORI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI ED AGRUMARI della provincia di Palermo, rappresentata dalla Commissione delegata alle trattative per la stipula del presente accordo integrativo

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI AGRUMARI, aderenti alla C.I.S.L., rappresentato dal suo Segretario responsabile sig. *Antonino Di Patti* e dalla Commissione all'uopo delegata, assistiti dal Segretario sindacale dell'UNIONE PROVINCIALE comm. *Biagio Adragna,*

si è proceduto alla stipula del presente accordo provinciale integrativo al Contratto Nazionale di Lavoro per il personale stagionale avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione di prodotti ortofrutticoli ed agrumari, stipulato a Roma il 21 aprile 1954, da valere nella provincia di Palermo.

Art. 1.

ORARIO DI LAVORO

In relazione all'ultimo comma dell'art. 14 del Contratto Nazionale di cui in premessa, si stabilisce che il periodo durante il quale è consentito il prolungamento di orario fino a dieci ore giornaliere o sessanta settimanali, va dal 16 dicembre al 15 marzo.

Art. 2.

TRATTAMENTO ECONOMICO

A norma dell'art. 30 di cui al Contratto Nazionale, il trattamento economico spettante ai lavoratori regolato dal presente accordo, viene determinato come segue:

Operai uomini (impaccatori, costruttori, inchiodatori, braccianti)	L.	1.498
Operaie donne (incartatrici e scartatrici)	»	736
Porgitori di qualunque età	»	585

Le paghe di cui sopra, che si intendono giornaliere, sono comprensive dell'indennità di caro-pane. Per gli altri comuni della provincia le paghe di cui sopra sono ridotte del 10 %.

Art. 3.

RENDIMENTO

Il rendimento medio di un lavoratore agrumario di normale capacità, per il lavoro eseguito a regola d'arte per una giornata lavorativa normale di otto ore viene stabilita come segue:

a) impaccatore: un impaccatore deve impaccare minimo 72 casse di limoni, 90 casse di arance (frutto selezionato);

b) incartatrice: cinque donne fra incartatrici e scartatrici debbono tener testa ad un impaccatore;

c) bracciante: un bracciante deve tener testa a due posti di lavorazione.

Qualora si riscontrasse un numero di posti dispari, esso bracciante ha il diritto ad un aiuto o ad un compenso corrispondente a mezza giornata di paga; qualora il bracciante dovesse legare oltre le casse della giornata stabilita nella misura di cui sopra, altre casse al deposito, per l'eccedenza ha il diritto ad un compenso proporzionale al maggiore lavoro;

d) inchiodatori - segatori - costruttori: un inchiodatore deve inchiodare le casse preparate da quattro posti, tanto per casse che per gabbiette, utilizzando coperchi « apparecchiati »; un costruttore deve montare n. 260 casse con legno « apparecchiato ».

Art. 4.

INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. C.C.N.L.

In esecuzione a quanto disposto nell'ultimo comma dell'art. 37 del Contratto Nazionale di Lavoro, richiamato in premessa, si conviene di corrispondere detta indennità anzichè a fine campagna, in aggiunta al salario giornaliero di cui all'art. 2 del presente contratto,

da liquidare ad ogni periodo di paga (giornaliera, settimanale o quindicinale). La misura di detta indennità viene in conseguenza determinata come appresso:

Operai uomini	L.	230
Operaie donne	»	112
Porgitori	»	95

Art. 5.

PERSONALE FEMMINILE

Il personale femminile non può essere adibito ad espletare mansioni di impacco o di costruzione.

Art. 6.

LAVORAZIONE ALLA RINFUSA

Per la lavorazione dei limoni, arance e mandarini alla rinfusa, ogni magazzino dovrà adibire un numero di operai, impaccatori compresi, adeguato al fabbisogno. Per gli operai adibiti al lavoro alla rinfusa verranno stabiliti dei turni di lavorazione in maniera che tra gli operai medesimi non avvenga disparità.

Art. 7.

COMMISSIONE PARITETICA DI QUALIFICA

Si conviene costituire una Commissione Paritetica di qualifica composta in totale di sei membri, dei quali tre rappresentanti dei datori di lavoro e tre rappresentanti dei lavoratori.

Art. 8.

NORME GENERALI

Per quanto non previsto nel presente accordo provinciale integrativo e nel Contratto Nazionale che si intende qui integralmente riportato, valgono le norme di legge.

Art. 9.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo provinciale integrativo entra in vigore il 1° novembre 1958 ed ha la validità fino al 31 ottobre 1959, intendendosi rinnovato di anno in anno, qualora tre mesi prima della scadenza non ne venga data disdetta da una delle parti contraenti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 31 LUGLIO 1959 PER IL PERSONALE STAGIONALE, AVVENTIZIO E GIORNALIERO DIPENDENTE DALLE AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO ALL'INGROSSO E DI ESPORTAZIONE DEI PRODOTTI ORTO-FRUTTICOLI ED AGRUMARI DI CESENA E CIRCONDARIO

Il giorno 31 luglio 1959 nella sede dell'Associazione Commercianti di Cesena e Circondario

fra

i signori *Manuzzi* cav. *Dino, Manuzzi* rag. *Gilberto* e *Baldoni* rag. *Nino,* in rappresentanza del SINDACATO ESPORTATORI ORTOFRUTTICOLI, assistito dal Segretario dell'Associazione Commercianti di Cesena e Circondario sig. *Pasini Oddo* da una parte

e

i signori *Bargellini Mario* della C.G.I.L. -, *Merendi Enzo* della C.I.S.L. -, *Matteucci Corrado* dell'U.I.L., dall'altra

si è stipulato il presente contratto collettivo integrativo del Contratto Nazionale per gli stagionali ortofrutticoli del 21 aprile 1954.

In relazione con le materie che il citato Contratto Nazionale deferisce alla stipulazione delle organizzazioni territoriali si conviene quanto appresso:

Art. 1.

Quanto al personale impiegatizio sia per la classificazione sia per la parte salariale si fa riferimento al contratto integrativo salariale del commercio, stipulato per la provincia di Forlì in data 11 marzo 1957, oltre il 5% per i titoli di cui all'art. 37 del Contratto Nazionale, ferma restando la validità del contratto in epigrafe per ogni altra disposizione e norma.

Art. 2.

Il personale non impiegatizio viene così suddiviso:

	Uomo (Lire per ora)	Donna (Lire per ora)
A) Capo operaio	210	180
B) Pulitrice calibratrice cernitrice incartatrice selezionatrice impaccatrice imballatrice ingabbiatrice cassaia alza-casse gabbiettista inchiodatrice legatrice stivatrice addetta al carico e scarico trasportatrice a spalla e a testa personale di fatica personale adibito a funzioni di pulizia e riordino dei locali o a piccoli lavori ausiliari altro personale con mansioni analoghe:		
oltre i 19 anni	—	150
dai 18 ai 19 anni	—	144
dai 16 ai 18 anni	—	127
inferiori ai 16 anni	—	104
C) Falegname Elettricista Fuochista Frigorista	205	—
D) Conducente autotreni con rimorchio	240	—
E) Autista	220	—
F) Conducente moto furgone	220	—
G) Operaio:		
oltre 19 anni	190	—
dai 18 ai 19 anni	175	—
dai 16 ai 18 anni	145	—
inferiori ai 16 anni	120	—

Art. 3.

Resta convenuto che gli scatti di contingenza che eventualmente si verificassero da oggi alla scadenza del contratto (31 maggio 1960) saranno senz'altro automaticamente applicati dal periodo di paga immediatamente successivo alla data di cui sopra.

Art. 4.

Al personale di ambo i sessi adibito a lavori di facchinaggio nell'interno delle celle frigorifere verrà corrisposta la maggiorazione del 10% sull'intera retribuzione, purchè detto lavoro abbia durata complessiva di almeno un'ora nella giornata lavorativa.

Tale personale dovrà essere fornito di appositi indumenti (guanti e tute).

Art. 5.

Al fine di migliorare le condizioni in cui avviene la prestazione d'opera le aziende che occupano un minimo di 30 dipendenti sono tenute a disporre di:

A) un locale attrezzato da adibirsi a mensa.

B) Un deposito coperto per biciclette e moto nello interno dell'azienda; se ciò non è possibile, la ditta dovrà provvedere al servizio nelle immediate vicinanze a proprie spese.

C) Installazione di orologio marcatempo con il relativo schedario nelle sole aziende che siano fornite di macchinario per la lavorazione della frutta e che occupino un minimo di 30 operaie per l'intero anno e oltre 150 operaie durante la campagna estiva.

Art. 6.

Agli operai ed operaie che sono comandati a prestare la loro opera fuori dell'azienda verrà corrisposta una indennità forfettaria di L. 700 per pasto, di L. 1200 per due pasti, di L. 1900 per due pasti e pernottamento. Avranno diritto alle suddette indennità, qualora si trovino comandati fuori dell'azienda nelle seguenti ore: per un pasto dalle ore 11 alle ore 14 o dalle ore 18 alle ore 21 per due pasti dalle ore 11 alle ore 21.

Art. 7.

A tutti gli operai ed operaie che prestino la loro opera per un minimo di due mesi ad un massimo di sei mesi presso la stessa azienda, la ditta dovrà concedere nell'anno una tuta per gli uomini o un grembiule per le donne. Per i lavoratori occupati per oltre sei mesi gli indumenti da fornire saranno due nell'anno. Se tali indumenti sono richiesti dalla ditta l'obbligo di cui sopra è indipendente dalla durata del rapporto di lavoro.

Art. 8.

Le tariffe salariali orarie sopra fissate si intendono comprensive di ogni e qualsiasi elemento di retribuzione con la sola esclusione degli assegni familiari e comprese le indennità contemplate nell'art. 37 del Contratto Nazionale, e compreso il caro-pane.

Art. 9.

L'orario normale di lavoro per il periodo che va dal 15 maggio al 15 settembre può essere prolungato fino a 10 ore giornaliere o 60 settimanali per le lavorazioni e per il personale indicati nell'art. 14 del Contratto Nazionale.

Art. 10.

Per lo scarico e carico di ghiaccio e casse superiori al peso di kg. 25 le aziende si impegnano di adibire personale maschile.

Art. 11.

La Commissione Paritetica di cui all'art. 52 del Contratto Nazionale sarà composta di tre rappresentanti dei datori di lavoro e di tre rappresentanti dei lavoratori nelle persone dei signori:

Alvisi Lindo Faberi Gino Manuzzi Delfo Montalti Antonio Bargellini Mario Merendi Enzo.

La Commissione si riunirà tutte le volte che ciascuna delle parti contraenti lo richiederà.

Art. 12.

Il presente contratto andrà in vigore dal 1° agosto 1959 e scadrà il 31 maggio 1960, si rinnoverà tacitamente anno per anno se una delle parti contraenti non avrà provveduto a disdettarlo con lettera raccomandata entro e non oltre il 15 marzo antecedente la scadenza.

Art. 13.

Le parti si danno atto che l'indennità del 15% di cui all'art. 37 del Contratto Nazionale, compresa nelle tariffe suindicate, è soggetta ai contributi previdenziali soltanto per 8/15.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 983.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese delle provincie di Milano, Como e Torino, che incidono o fabbricano dischi fonografici, con qualsiasi materia prima prodotti, ovvero che esercitano simultaneamente entrambe le suddette attività.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti, per le provincie di Milano, Como e Torino: il contratto collettivo 19 ottobre 1959, e relativo allegato, per gli operai dipendenti dalle aziende che incidono e/o fabbricano dischi fonografici, con qualsiasi materia prima prodotti, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda, l'Unione Industriali di Como, la Unione Industriali di Torino, l'INTERSIND Delegazione Sindacale Interaziendale di Milano e Torino e la Federazione Nazionale Lavoratori Legno, Sughero, Artistiche e Varie; e, in pari data, tra le suddette organizzazioni datoriali e la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini, la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni Affini, l'Unione Italiana Lavoratori Chimici;

il contratto collettivo 24 novembre 1959, per gli impiegati dipendenti dalle aziende che incidono e/o fabbricano dischi fonografici, con qualsiasi materia prima prodotti, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 19 ottobre 1959;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 146 del 19 aprile 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per le provincie di Milano, Como e Torino, i contratti collettivi 19 ottobre 1959 e 24 novembre 1959, relativi agli operai ed impiegati dipendenti dalle aziende che incidono o fabbricano dischi fonografici, con qualsiasi materia prima prodotti, ovvero che esercitano simultaneamente entrambe le suddette attività, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese delle provincie di Milano, Como e Torino che incidono o fabbricano dischi fonografici, con qualsiasi materia prima prodotti, ovvero che esercitano simultaneamente entrambe le suddette attività.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 153, *foglio n.* 11. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 19 OTTOBRE 1959, PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE CHE INCIDONO E/O FABBRICANO DISCHI FONOGRAFICI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA PRODOTTI, DELLE PROVINCIE DI MILANO COMO E TORINO

Addì 19 ottobre 1959 in Milano presso la Confederazione Generale dell'Industria Italiana Delegazione Alta Italia

tra

l'Associazione Industriale Lombarda l'Unione Industriali di Como e la Unione Industriali di Torino, agli effetti del presente contratto rappresentate dai signori avv. *Piero Rossi*, ing. *Roger Degoy*, ing. *Mario Calliada*. *Lidia Gallas Cameroni*, dott. *Carlo Braga*, rag. *Giulio Poloni*, rag. *Libero Scanzi*, *Teonello Barberis*, *P. Pigini*, *Prandin*, *Luigi Terenghi*, rag. *Renzo Zampini*, dott. *Sandro Valsecchi* e *Mario De Filippi*;

l'Intersind Delegazione Sindacale Interaziendale di Milano e di Torino nelle persone dei signori dott. *Giorgio Izzi*, rag. *Pietro Rolle*, ing. *Enrico Carrara*, dott. *Alceo Florissi* e *Domenico Magnifico*

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Legno, Sughero, Artistiche e Varie, rappresentata dal sig. *Italico Utimperghe*, con la partecipazione del sig. *Antonio Scapaticci*, Segretario del Sindacato Provinciale di Milano dei lavoratori fonografici ed affini, assistito dal signor *Sergio Bono*,

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dai signori *Bruno Scheggi* e *Baldi Mario*.

Addì 19 ottobre 1959 in Milano presso la Confederazione Generale dell'Industria Italiana Delegazione Alta Italia

tra

l'Associazione Industriale Lombarda l'Unione Industriali di Como e la Unione Industriali di Torino, agli effetti del presente contratto rappresentate dai signori avv. *Piero Rossi*, ing. *Roger Degoy*, ing. *Mario Calliada*, *Lidia Gallas Cameroni*, dott. *Carlo Braga*, rag. *Giulio Poloni*, rag. *Libero Scanzi*, *Teonello Barberis*, *P. Pigini*, *Prandin*, *Luigi Terenghi*, rag. *Renzo Zampini*, dott. *Sandro Valsecchi* e *Mario De Filippi*;

l'Intersind Delegazione Sindacale Interaziendale di Milano e di Torino nelle persone dei signori dott. *Giorgio Izzi*, rag. *Pietro Rolle*, ing. *Enrico Carrara*, dott. *Alceo Florissi* e *Domenico Magnifico*

e

la Federazione Italiana Lavoratori del Legno, dell'Edilizia e Industrie Affini (F.I.L.L.E.A.), rappresentata dal suo Segretario Responsabile *Capodaglio Elio* e dai segretari di Milano *Franzi Edoardo*, *Bontempi Giacomo* e dalla delegazione dei lavoratori nelle persone dei signori *Bonardi Walter*, *Cantalupi Bruno*, *Galimberti Angelo*, *Garolfi Mario*, *Petrò Guido*, *Rognoni Anna Maria*, *Vagni Alfonso*, *Viola Luigi*,

con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro (C.G.I.L.) nella persona dell'avv. *Eugenio Giambarda* dell'Ufficio Contratti;

la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni Affini (F.I.L.C.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale *Stelvio Ravizza*, dal Segretario Nazionale *A. Messere*, dal Segretario provinciale della F.I.L.C.A. di Milano *Buclli Giuseppe*, dal Segretario provinciale del Sindacato Fonodischi di Milano *Mario La Vecchia*,

con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentata dal suo Segretario Generale on. dott. *Bruno Storti*;

la Unione Italiana Lavoratori Chimici (U.I.L.C.), rappresentata dai Segretari Nazionali signori *Nino Ravecca*, *Ernesto Cornelli*, *Domenico Tardioli*, *Giulio Polotti*, assistiti dal sig. *Reggiroli*,

con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.), rappresentata dai signori rag. *Italo Viglianesi* e dott. *Raffaele Vanni*,

è stato stipulato il presente Contratto Interprovinciale di lavoro da valere per gli operai dipendenti dalle aziende che incidono e/o fabbricano dischi fonografici, con qualsiasi materia prima prodotti, nelle Provincie di Milano, Como e Torino.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai è fatta tramite l'Ufficio di Collocamento in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà al l'operaio con esattezza la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alla quale è assegnato (v allegato), e la relativa paga.

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

Prima dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico dell'azienda.

Chiarimento a verbale.

Soprattutto per la piccola e media industria le parti concordano che non intendono mutare l'attuale stato di fatto nel senso che un operaio con una data qualifica può, per necessità di lavoro, essere adibito ad altre mansioni nella stessa categoria.

Art. 2.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi di categoria ed interconfederali.

Art. 3.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

a) carta di identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto.

All'operaio potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

La ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Nel caso in cui i Comuni siano sprovvisti del libretto di lavoro, a quest'ultimo sarà sostituito l'apposito documento rilasciato dai Comuni stessi.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'operaio avviene con un periodo di prova di 6 giorni, prorogabili, di comune accordo, a 12 giorni di effettivo lavoro. Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento, senza preavviso, nè relativa indennità sostitutiva.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 12 giorni lavorativi per il caso di malattia e 20 giorni lavorativi per il caso di infortunio.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, all'operaio spetta il seguente trattamento: la retribuzione delle ore di lavoro compiute dall'operaio ad economia oppure, in caso di lavorazione a cottimo, il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito. Tale paga oraria, in difetto di preventiva pattuizione non dovrà comunque essere inferiore a quella percepita dall'operaio nell'azienda precedente e risultante dal libretto di lavoro.

In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta all'operaio durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto od in cui abbia svolto le mansioni. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, l'operaio si intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità deve avere la decorrenza a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Art. 5.

ENTRATA ED USCITA

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata dal regolamento interno.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora a mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti od oltre i 15 e fino ai 30.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del turno di lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima di tale segnale.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato.

Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio del sabato possono essere recuperare a regime normale negli altri giorni della settimana, purchè non si superino le nove ore giornaliere e le 48 settimanali. Per gli orari settimanali inferiori alle 44 ore il recupero a regime normale delle ore del pomeriggio del sabato, negli altri giorni della settimana, non potrà avvenire oltre le 8 ore giornaliere.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione con l'osservanza delle norme dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953 circa le funzioni delle Commissioni interne.

L'orario verrà affisso all'entrata dello stabilimento. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. L'operaio deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti, anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Art. 7.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino, nel loro complesso, i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene l'operaio nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

Lo stesso trattamento deve essere usato all'operaio cottimista, quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, l'operaio può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso.

Art. 8.

SOSPENSIONI E RIDUZIONI DI LAVORO

In caso di riduzione o sospensione obbligatoria dell'orario di lavoro dovuta a provvedimenti di carattere generale, che interessi tutta l'industria, le parti si rimettono alle disposizioni relative alla integrazione in quanto applicabili ed agli accordi che potranno intervenire tra le due Confederazioni.

Art. 9.

RECUPERI

Fermo restando quanto previsto dagli articoli precedenti, è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali o tra la Direzione e la Commissione Interna o anche per casi individuali, fra le parti interessate, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

L'operaio ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

Gli operai che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per gli operai lavoranti in turni ed affinchè i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'operaio avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 12 per il lavoro festivo.

Art. 11.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) l'anniversario della Liberazione 25 aprile;
la Festa del lavoro 1° maggio;
la Fondazione della Repubblica 2 giugno;
il giorno dell'Unità Nazionale 4 novembre;

c) Capodanno 1° gennaio;
Epifania 6 gennaio;
S. Giuseppe 19 marzo;
Lunedì di Pasqua mobile;
Ascensione mobile;
Corpus Domini mobile;
SS. Pietro e Paolo 29 giugno;
Assunzione 15 agosto;
Ognissanti 1° novembre;
Immacolata Concezione 8 dicembre;
Natale 25 dicembre;
S. Stefano 26 dicembre;

d) la ricorrenza del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti *b*) e *c*) si fa riferimento alle disposizioni di legge ed agli accordi interconfederali vigenti in materia; uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del Santo Patrono di cui al punto *d*).

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui al 1° comma dell'art. 6 (orario di lavoro) del presente contratto, e cioè otto ore giornaliere o 48 settimanali, salvo le deroghe ed eccezioni di legge e quelle previste nel predetto art. 6.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Il lavoro notturno decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne ed i fanciulli.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni festivi di cui all'art. 11.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre alla normale retribuzione, e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo sono le seguenti:

a) lavoro straordinario 27%
b) lavoro notturno 37%
c) lavoro festivo 45%
d) lavoro festivo con riposo compensativo . 12%
e) lavoro straordinario-festivo (oltre le 8 ore) 65%
f) lav. straordinario-notturno (oltre le 8 ore) 55%
g) lavoro notturno festivo 65%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga-base di fatto comprensiva della indennità di contingenza, e per gli operai normalmente lavoranti a cottimo della percentuale minima contrattuale di cottimo. Per i concottimisti le percentuali in parola sono computate sulla paga-base di fatto, comprensiva dell'indennità di contingenza, aumentata delle seguenti misure valide ai soli effetti del presente articolo:

6% per partecipazioni al cottimo fino al 50%
7% per partecipazioni al cottimo fino all'80%
8% per partecipazioni al cottimo oltre l'80%

Nessun operaio può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge. Per le ore straordinarie l'operaio non può essere obbligato a lavorare per un numero di ore superiore alle due giornaliere e alle dieci settimanali.

Gli operai che frequentano scuole serali e festive sono esonerati rispettivamente dal lavoro straordinario o festivo.

Art. 13.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Di casi particolari di quelli che non rientrano nei sopra indicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 14.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'operaio deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria cui è stato assegnato.

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere dalla Direzione assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico, nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei confronti dell'azienda.

All'operaio destinato a compiere mansioni inerenti a categorie superiori alla sua, deve essere corrisposta la retribuzione relativa alla categoria superiore.

Decorsi 30 giorni continuativi di disimpegno delle mansioni inerenti alla categoria superiore, l'operaio avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria stessa.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio assente per permesso, congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a sei mesi, aspettativa, non dà luogo al passaggio di categoria per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente, salvo il caso della mancata riammissione dell'operaio sostituito nelle sue precenti mansioni.

Dichiarazione a verbale.

La norma di cui al terzo comma non esclude la non corresponsione della maggiore retribuzione nei casi di brevi sostituzioni di compagni di lavoro nel corso della giornata.

Art. 15.

DONNE ADIBITE A LAVORI TRADIZIONALMENTE COMPIUTI DA MAESTRANZE MASCHILI

Alla donna adibita a lavori tradizionalmente compiuti da maestranze maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 16.

FORME DI RETRIBUZIONE

Gli operai sono retribuiti ad economia o con una delle seguenti altre forme di retribuzione:

a) a cottimo individuale;

b) a cottimo collettivo;

c) con altre forme di incentivo (premi di produzione ecc.) determinate in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

Allo scopo di incrementare la produzione attraverso un maggiore rendimento del lavoro, le parti riconoscono l'opportunità di estendere le forme di retribuzione ad incentivo.

Ove ciò non avvenga, a tutti gli operai dovrà essere corrisposta una percentuale pari al 4% del minimo tabellare contrattuale.

Quanto già corrisposto dalle ditte agli stessi titoli assorbirà fino a concorrenza la percentuale stessa.

Art. 17.

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale.

Le tariffe a cottimo (a tempo od a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 12% sulla paga base.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per cause a lui non imputabili, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo, saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dai lavoratori, le quali saranno retribuite secondo il sistema di pagamento in atto presso ogni singola azienda.

I concottimisti, intesi per tali gli operai direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo, e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna azienda.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia, nella medesima lavorazione, ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo, sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Eventuali constestazioni circa l'applicazione delle norme del presente articolo, saranno esaminate secondo la procedura per la risoluzione delle controversie di **lavoro.**

NORMA TRANSITORIA

Le tariffe di lavorazione esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo, saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del 2° comma dell'articolo suddetto avessero, in confronto della paga base, un margine di percentuale di guadagno inferiore al 12%

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere liquidata all'operaio a settimana, a quattordicina, a quindicina od a mese, a seconda della consuetudine aziendale o dell'accordo tra le parti.

Nel caso di liquidazione mensile all'operaio dovrà essere corrisposto, allo scadere di ognuna delle prime tre o quattro settimane del mese o della prima quindicina, a seconda delle consuetudini aziendali o dell'accordo fra le parti, un acconto di circa il 90% della retribuzione globale spettantegli per lo stesso periodo.

Nel caso di liquidazione a quattordicina o quindicina potrà essere corrisposto all'operaio analogo acconto al termine della prima settimana di ogni periodo di paga.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata all'operaio una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, la sua qualifica professionale, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'operaio stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'operaio oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le due Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 19.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento: l'operaio che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 20.

FERIE

L'operaio ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie pari a:

12 giorni per anzianità di servizio da 1 a 5 anni;
16 giorni per anzianità di servizio da 5 a 12 anni;
18 giorni per anzianità di servizio da 12 a 15 anni;
20 giorni per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

I giorni festivi di cui all'art. 11 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie, calcolata come indicato al comma 10 del presente articolo.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per officina, per reparto, per scaglioni).

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione con l'osservanza delle norme previste dall'accordo interconfederale 8 maggio 1953, circa la funzione delle « Commissioni Interne », tenendo conto del desiderio degli operai, compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie, di norma spetterà una giornata di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita, che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione, ed in via del tutto eccezionale, l'operaio non sia ammesso al godimento delle ferie, nonchè per le giornate di ferie oltre le 12, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite, con la retribuzione globale di fatto. Per retribuzione globale di fatto, agli effetti del presente articolo, si intende la paga base di fatto e l'indennità di contingenza, più:

— per gli operai normalmente lavoranti a cottimo, l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga nel trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie;

— per i concottimisti la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate a 8 ore.

All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la retribuzione relativa.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'operaio il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Art. 21.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'operaio considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al quadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del decimo, del quindicesimo e del ventesimo anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1946, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 15° anno 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno 150 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità, che fossero già erogate dalle aziende.

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità, non deve essere stata interrotta da risoluzione del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'operaio svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, ed il perimetro del più vicino centro abitato disti almeno Km. 5, le parti direttamente interessate esamineranno la situazione ai fini della eventuale determinazione della particolare indennità.

Art. 24.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, l'aerazione, l'illuminazione, la pulizia e, ve possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli operai i mezzi protettivi (come: occhiali, maschere, zoccoli, guanti, stivali di gomma, indumenti impermeabili, ecc.) e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Art. 25.

INDUMENTI DI LAVORO

A tutti gli operai, trascorsi sei mesi dall'assunzione, le aziende forniranno gratuitamente in uso un abito da lavoro.

L'azienda rinnoverà di anno in anno agli operai gli abiti da lavoro, sostenendo in proprio la relativa spesa, con facoltà di chiedere la restituzione dell'abito usato.

Art. 26

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Qualora durante il lavoro l'operaio avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Quando l'infortunio accade all'operaio in lavoro fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni previste nell'articolo 27 (trattamento di malattia).

All'operaio sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti l'operaio non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, l'operaio deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Gli operai trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza e soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di licenziamento, ferie, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Art 27

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

In caso di malattia l'operaio deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza ed inviare all'azienda stessa entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificati impedimenti, l'assenza verrà considerata ingiustificata. L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia. In caso di interruzione del servizio, dovuto a causa di malattia od infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 13;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 13 anni.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma terzo, pari alla metà dei periodi stessi.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato, fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'operaio di riprendere il servizio, l'operaio stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento di malattia per gli operai, valgono le norme regolanti la materia. L'assenza per malattia nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento o per dimissioni, ferie, festività, gratifica natalizia, ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Art. 28.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete agli operai ed alle operaie non in prova un congedo matrimoniale di giorni 12 consecutivi.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

L'ammontare della retribuzione per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore ad 88 ore di retribuzione globale.

Tale retribuzione per congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi, quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando la esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente. Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto all'operaia che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 29.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela fisica ed economica dell'operaia durante lo stato di gravidanza e puerperio, si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Art. 30.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'operaio alle armi ha diritto alla conservazione del posto, con maturazione di anzianità, fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte dell'operaio stesso.

L'azienda in tal caso corrisponderà all'operaio non in prova una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso il preavviso.

L'operaio che, salvo casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti per i casi di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stessi.

Art. 31.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntoranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

Art. 32.

MOVIMENTI IRREGOLARI DI SCHEDE O MEDAGLIE

E' proibito fare variazioni o cancellature sulla scheda, ritirare quella di un altro operaio o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.

Le infrazioni a tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino la licenziamento ai sensi dell'art. 39.

Analoghi provvedimenti saranno presi verso coloro che facessero volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

L'operaio che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario, e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza in officina sarà considerato assente.

Art. 33.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa graduale dal 5 al 20% della paga base e contingenza corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per quattro giorni consecutivi o ripetendosi l'assenza ingiustificata per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, l'operaio può essere licenziato ai sensi dell'articolo 39 (licenziamento per mancanze).

L'assenza, ancorchè giustificata od autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 34.

PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dall'operaio entro la prima mezz'ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.

Agli operai che frequentano corsi di studio serali o festivi saranno concessi permessi per la durata degli esami.

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro. Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Per i compiti delle « Commissioni interne » che debbono esplicarsi fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953, interverranno accordi fra la Direzione la « Commissione interna ».

Art. 35.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALE

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente l'operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna, ed in caso di licenziamento o di dimissioni, deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli

armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

L'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'Azienda.

Al sabato per gli operai non addetti a lavorazioni a ciclo continuo, il lavoro verrà sospeso prima dell'ora di cessazione per un adeguato intervallo di tempo fissato dalla Direzione al fine di permettere all'operaio di fare completa pulizia alle macchine ed al posto di lavoro.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obbiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato all'operaio. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui ai comma precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10% della retribuzione stessa.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante all'operaio, fatte salve le disposizioni ed i limiti di legge.

L'operaio deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 36.

DIVIETI

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamente economico.

Non sono consentite nello stabilimento le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione della Direzione.

Art 37

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto, potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale;

b) multa non superiore a tre ore di paga base e contingenza;

c) ammonizione scritta;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento ai sensi dell'art 39.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio debbono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 38.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione l'operaio che:

a) non si presenti, come previsto nell'art 33 (assenze), al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) eseguisca negligentemente il lavoro affidatogli;

d) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento od il materiale in lavorazione;

e) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;

f) fuori dall'azienda compia, per conto di terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;

g) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

h) lavori per conto proprio o per terzi nello stabilimento;

i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento;

l) insubordinazione lieve.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 39.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso, ma con indennità.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 38 (multe e sospensioni), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *B*).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) contravvenzione al divieto di fumare, dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

b) risse in fabbrica;

c) assenza senza giustificato motivo per 4 giorni di seguito e per tre volte all'anno nei giorni seguenti ai festivi;

d) recidiva in qualunque delle colpe che abbia dato luogo a due recidive nella medesima mancanza o ad una sospensione;

e) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione

commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;

f) insubordinazione grave;

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione grave con vie di fatto;

b) furto;

c) atti dolosi ed implicanti colpa grave che possano arrecare danno all'azienda;

d) danneggiamenti volontari, rivelazioni di procedimenti o sistemi di lavoro; trafugamenti di disegni; lavorazioni in stabilimento per conto proprio o di terzi, con grave danno per l'azienda.

Art. 40.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 39 (licenziamento per mancanze) o le dimissioni dell'operaio stesso, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di una settimana (48 ore) prorogabile, di comune accordo, a due settimane.

La parte, che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato, per la ricerca di una nuova occupazione, interverranno accordi tra l'operaio e l'azienda in base ai criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Il periodo di preavviso retribuito spetta, in ogni caso, all'operaio che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda per licenziamento non ai sensi dell'articolo 39 (licenziamento per mancanze) l'azienda deve corrispondere, all'atto del licenziamento, una indennità da calcolarsi secondo quanto disposto dagli articoli 2120 e 2121 del Codice civile, in base alle seguenti norme:

1. — Per anzianità di servizio maturata anteriormente al 1° novembre 1948, il numero delle giornate di indennità spettanti all'operaio, in applicazione dei precedenti contratti collettivi, verrà aumentato di due giornate (16 ore) per ogni anno intero di anzianità di servizio maturata.

2. — Per anzianità di servizio maturata dal 1° novembre 1948:

a) giorni 5 (40 ore) per ciascuno dei primi 2 anni di servizio compiuto, compresi in detto scaglione;

b) giorni 7 (56 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 2° e sino al 4° di servizio compiuto, compresi nello scaglione;

c) giorni 9 (72 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 4° e sino al 10° di servizio compiuto, compresi nello scaglione;

d) giorni 12 (96 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e sino al 15° di servizio compiuto, compresi nello scaglione;

e) giorni 15 (120 ore) per ciascuno dei successivi anni oltre il 15° anno di servizio compiuto.

Per il riconoscimento di tali misure si terrà conto anche dell'anzianità di servizio in precedenza maturata.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese, inferiori ai 15 giorni.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla paga base individuale di fatto e indennità di contingenza, più:

— per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo, sulla media di guadagno riferita all'ultimo trimestre;

— per i concottimisti le seguenti percentuali computate sulla paga base di fatto:

6% per partecipazione al cottimo fino al 50%
7% per partecipazione al cottimo fino all'80%
8% per partecipazione al cottimo oltre l'80%

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario l'azienda è tenuta a corrispondere le percentuali sottoindicate dell'indennità per licenziamento, di cui all'art. 41:

1) 50% per anzianità di servizio da 2 a 5 anni compiuti;

2) 75% per anzianità di servizio oltre 5 anni e sino a 10 anni compiuti;

3) 100% per anzianità di servizio superiore a 10 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissione dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età, se donna; o per malattia od infortunio ai sensi degli articoli 26 e 27, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Per l'apprendista, fermo restando il calcolo della indennità di anzianità per licenziamento sull'intera anzianità di servizio, ai soli effetti dell'applicazione delle percentuali suddette, si adottano i seguenti criteri:

— per il caso 1° (50%) deve avere compiuto da operaio il secondo anno dal giorno dell'ultimazione del periodo di apprendistato;

— per i casi 2° e 3° (75% - 100%) si tiene conto di tutta l'anzianità di servizio, esclusi i primi due anni di apprendistato.

Art. 43.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio le indennità di cui agli articoli 40 e 41 (preavviso-licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 Codice civile.

Art. 44.

MENSE AZIENDALI

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali od aziendali sulla materia.

Art. 45.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutarsi a qualunque visita di inventario degli oggetti affidatigli che venisse disposta dalla Direzione, nè a visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

L'indicazione del personale da sottoporre a visita dovrà avvenire preferibilmente con l'applicazione dei sistemi automatici e deve riguardare normalmente la collettività o gruppi di lavoratori.

Le norme per l'effettuazione delle visite devono essere predisposte dalla Direzione in consultazione con la C. I. e la loro applicazione deve essere affidata dalla Direzione a personale responsabile appositamente incaricato.

Le visite devono avvenire in appositi locali e rispondere a carattere di riservatezza.

Al personale femminile la visita sulla persona non potrà essere compiuta che in locale appartato ed esclusivamente da personale femminile all'uopo incaricato.

CHIARIMENTO A VERBALE

Il termine « in consultazione » significa che la Direzione, prima di emanare le norme relative alla visita del personale all'uscita dallo stabilimento, procede collegialmente all'esame di esse con i membri della C.I.

Art. 46.

CONSEGNA DEI DOCUMENTI ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 47

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2124 del Codice civile l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempreché non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 48.

TRASFERTE

All'operaio in missione per esigenze di servizio, la azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;

c) le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione; le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore giornaliere saranno compensate con il 60% della retribuzione normale.

La misura del rimborso, di cui alla lettera *b*), sarà concordata direttamente fra le parti interessate.

Art. 49.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro, ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 50.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra aziende e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Commissione Interna e, in mancanza di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 51.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute « ad personam ».

Art. 52.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto di lavoro e l'eventuale regolamento interno saranno affissi in ogni stabilimento.

Art. 53.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 19 ottobre 1959 ed avrà durata fino al 30 giugno 1962 intendendosi successivamente rinnovato automaticamente di anno in anno qualora non venisse disdetto da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza.

ALLEGATO

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

UOMINI

Pressatori dischi.

Operai specializzati:

Operatore edizione o riversamento;
Meccanico attrezzista;
Galvanista responsabile e correttore bagni;
Metallizzatore degli acetati;
Elettricista per impianti generali manutenzione;
Controllore responsabile ed incisore con bulino a taglio lucido di originali, madri, matrici;
Fuochista patentato;
Tornitore provetto;
Impressore tricromista tipografo;
Compositore tipografo di 1ª (« proto »);
Rettificatore matrici — galvani di stampaggio (operatore della rettificatrice).

Operai qualificati:

Aiuto operatore edizione o riversamento;
Tornitore e centratura galvani;
Meccanico di 2ª;
Imballatore responsabile;
Distributore responsabile etichette matrici;
Galvanista,
Montatori di fonografi o di giradischi;
Impastatore (addetto alle mescolatrici per biscotto);
Placcatore;
Compositore tipografo di 2ª;
Impressore tipografo di 2ª;
Preparatore di miscele (pesatura),
Addetto ai bagni elettrolitici.

Operai comuni:

Aiutante impastatore;
Bordatore dischi (orlatura);
Addetto: ai mulini (dosatore), ai crivelli e mescolatrici a secco;
Addetto all'imballaggio;
Aiutante preparatore di miscele addetto alle macchine.

Manovali.

DONNE

1ª CATEGORIA:

Centratrice galvani;
Operatrice su macchine automatiche per stampa tipografica delle etichette;
Incaricata del controllo auditivo.

2ª CATEGORIA:

Tranciatrice dischi;
Bordatrice dischi (orlatura);
Verificatrice dischi;
Pulitrice e sgrassatrice galvani matrici;
Addetta alla galvanoplastica;
Addetta alla fustellatura delle etichette;
Addetta al vaglio.

3ª CATEGORIA:

Addetta alla semplice imbustatura dei dischi ed a mansioni elementari, di pulizia e trasporti leggeri.

ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI

1ª CATEGORIA:

Autista meccanico per autocarri o Diesel;
Infermiere patentato.

2ª CATEGORIA:

Autista;
Infermiere autorizzato.

3ª CATEGORIA:

Guardiano, custode, fuochista non patentato, fattorino.

4ª CATEGORIA:

Usciere.

Gli addetti ai lavori di magazzino dischi saranno qualificati aziendalmente in relazione alle mansioni che essi svolgono.

Visti il contratto e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 24 NOVEMBRE 1959, PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE CHE INCIDONO E/O FABBRICANO DISCHI FONOGRAFICI, CON QUALSIASI MATERIA PRIMA PRODOTTI, DELLE PROVINCIE DI MILANO, COMO E TORINO

Addì 24 novembre 1959 in Milano presso la Confederazione Generale dell'Industria Italiana Delegazione Alta Italia,

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA, l'UNIONE INDUSTRIALI DI COMO e la UNIONE INDUSTRIALI DI TORINO, ágli effetti del presente contratto rappresentate dai signori avv. *Piero Rossi*, ing. *Roger Degoy*, ing. *Mario Calliada*, *Lidia Gallas Cameroni*, dott. *Carlo Braga*, rag. *Giulio Poloni*, rag. *Libero Scanzi*, *Teonello Barberis*, *P. Pigini*, *Prandin Luigi Terenghi*, rag. *Renzo Zampini*, dott. *Sandro Valsecchi* e *Mario De Filippi*;

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Mario Binaghi*;

l'INTERSIND Delegazione Sindacale Interaziendale di Milano e di Torino nelle persone dei sigg. dott. *Giorgio Izzi*, rag. *Pietro Rolle*, ing. *Enrico Carrara*, dott. *Alceo Florissi* e *Domenico Magnifico*;

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI LEGNO, SUGHERO, ARTISTICHE E VARIE, rappresentata dal sig. *Italico Utimperghe*, con la partecipazione del sig. *Antonino Scapaticci*, Segretario del Sindacato Provinciale di Milano dei lavoratori fonografici ed affini, assistito dal signor *Sergio Bono*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI (C.I.S.N.A.L.) rappresentata dai sigg. *Bruno Scheggi* e *Baldi Mario*

Addì 24 novembre 1959 in Milano presso la Confederazione Generale dell'Industria Italiana Delegazione Alta Italia

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA, l'UNIONE INDUSTRIALI DI COMO e la UNIONE INDUSTRIALE DI TORINO, agli effetti del presente Contratto rappresentate dai signori avv. *Piero Rossi*, ing. *Roger Degoy*, ing. *Mario Galliada*, *Lidia Gallas Cameroni*, dott. *Carlo Braga*, ragioniere *Giulio Poloni*, rag. *Libero Scanzi*, *Teonello Barberis*, *P. Pigini*, *Prandin*, *Luigi Terenghi*, rag. *Renzo Zampini*, dott. *Sandro Valsecchi* e *Mario De Filippi*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELLA INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Mario Binaghi*;

l'INTERSIND Delegazione Sindacale Interaziendale di Milano e di Torino nelle persone dei sigg. dott *Giorgio Izzi*, rag. *Pietro Rolle*, ing. *Enrico Carrara*, dottor *Alceo Florissi* e *Domenico Magnifico*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO, DELL'EDILIZIA E INDUSTRIE AFFINI (F.I.L.L.E.A), rappresentata dal suo Segretario Responsabile dott. *Elio Capodaglio* e dai Segretari sigg. *Forni Arvedo*, *Cerri Carlo* e *Guerri Giorgio* e dal Segretario Responsabile di Milano *Franzi Edoardo* e dai Segretari *Giacomo Bontempi* e *Franco Lucini* e dalla Delegazione dei lavoratori nella persona del sig. *Codina Ilario*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO (C.G.I.L.) nella persona dell'avv. *Eugenio Giambarda* dell'Ufficio Contratti;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI AFFINI (F.I.L.C.A.), rappresentata dal suo Segretario Generale *Stelvio Ravizza*, dal Segretario nazionale *A. Messere*, dal Segretario provinciale della F.I.L.C.A. di Milano *Buelli Giuseppe*, dal Segretario provinciale del Sindacato Fonodischi di Milano *Mario La Vecchia* e dalla signorina *Ersanilli Renata*

con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.), rappresentata dal suo Segretario Generale on. dott. *Bruno Storti*;

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI CHIMICI (U.I.L.C.), rappresentata dai Segretari nazionali sigg. *Nino Ravecca*, *Ernesto Cornelli*, *Domenico Tardioli*, *Giulio Polotti*, assistiti dai sigg. *Reggiroli* e *Emilio Morelli*

con l'assistenza dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO U.I.L. rappresentata dai signori rag. *Italo Viglianesi* e dottor *Raffaele Vanni*;

è stato stipulato il presente contratto interprovinciale di lavoro da valere per gli impiegati dipendenti dalle aziende che incidono e/o fabbricano dischi fonografici, con qualsiasi materia prima prodotti, nelle provincie di Milano, Como e Torino.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli impiegati è fatta tramite l'ufficio di collocamento in conformità e nei limiti delle norme di legge e delle disposizioni emanate dalle competenti autorità.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà allo impiegato per iscritto:

1) Con esattezza la località alla quale è destinato:

2) La data di decorrenza dell'assunzione;

3) Le mansioni cui deve attendere e la categoria cui viene assegnato;

4) Il trattamento economico iniziale;

5) La durata dell'eventuale periodo di prova;

6) Tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

Art. 2.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi di categoria ed interconfederali.

Art. 3.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare i seguenti documenti:

a) carta di identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto.

All'impiegato potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

La ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'impiegato dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Nel caso in cui i Comuni siano sprovvisti del libretto di lavoro, a quest'ultimo sarà sostituito l'apposito documento rilasciato dai Comuni stessi.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi nei seguenti casi:

a) impiegati amministrativi che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;

b) impiegati tecnici che con analoghe mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

Comunque, per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art 1 e non è ammessa nè la protrazione, nè la rinnovazione, salvo quanto previsto al comma successivo.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'impiegato sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè di indennità.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto stesso, ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo di prova, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª o di 3ª categoria. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata di lavoro si fa riferimento alle norme di legge con le relative deroghe ed eccezioni, in base alle quali l'orario massimo normale di lavoro non potrà eccedere le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali per gli impiegati a regime normale di lavoro e le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali per gli impiegati aventi mansioni discontinue.

Tuttavia le ore di lavoro prestate, oltre le 44 e fino alle 48 settimanali, dagli impiegati non aventi mansioni discontinue verranno compensate, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la corresponsione di una quota oraria di stipendio mensile (stipendio minimo tabellare, aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità), esclusa la nuova contingenza, che verrà determinata dividendo lo stipendio per 180.

L'orario di lavoro deve essere distribuito in modo da lasciare l'impiegato libero nel pomeriggio del sabato.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio di detto giorno possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana purchè non si superino le 9 ore giornaliere o le 48 settimanali. Per gli orari inferiori alle 44 ore il recupero a regime normale delle ore del pomeriggio del sabato, negli altri giorni della settimana, non potrà avvenire oltre le 8 ore giornaliere.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione con l'osservanza delle norme degli accordi interconfederali circa le funzioni delle Commissioni Interne.

Per l'impiegato la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai dell'officina, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione determinata per tali operai.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Si conviene che con la presente regolamentazione non si è inteso peggiorare i trattamenti individuali in atto nè quelli aziendali risultanti da accordi formali stipulati fra le parti interessate.

Art. 6.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui all'accordo interconfederale 30 marzo 1946, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte all'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile e la indennità di contingenza non subiranno riduzione.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE

L'impiegato ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge. Gli impiegati che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per gli impiegati lavoranti in turni ed affinchè i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'impiegato avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 9 per il lavoro festivo.

Art. 8.

FESTIVITÀ

Sono considerate festività:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) l'anniversario della liberazione (25 aprile);
la festa del lavoro (1° maggio);
la fondazione della Repubblica (2 giugno);
il giorno dell'Unità Nazionale (4 novembre);

c) Capodanno (1° gennaio);
Epifania (6 gennaio);
S. Giuseppe (19 marzo);
Lunedì di Pasqua (mobile);
Ascensione (mobile);
Corpus Domini (mobile);
SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
Assunzione (15 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre).

d) la ricorrenza del S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico, limiti ed aventi diritto alle festività di cui ai punti *b*) e *c*) si fa riferimento alle disposizioni di legge e agli accordi interconfederali vigenti in materia: uguali norme e trattamento economico saranno osservati per la festività del S. Patrono di cui al punto *d*).

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 5 (orario di lavoro) del presente contratto e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali salvo le deroghe e le eccezioni di legge.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Si considera lavoro notturno quello compreso fra le ore 21 e le 6 del mattino.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne e i fanciulli.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti nell'art. 8 (festività).

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre alla normale retribuzione, e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo, sono le seguenti:

a) lavoro straordinario . . . . . 27 %
b) lavoro notturno . . . . 37 %
c) lavoro festivo . . . . 45 %
d) lavoro festivo con riposo compensat. 12 %
e) lavoro straordinario-festivo (oltre le 8 ore) . . . . 65 %
f) lavoro straordinario-notturno (oltre le 8 ore) . . . . 55 %
g) lavoro notturno festivo . . . . 65 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla quota orario dello stipendio di fatto costituita dal minimo contrattuale di categoria più gli aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, indennità di contingenza.

La retribuzione oraria si determina dividendo l'ammontare mensile degli elementi di cui al comma precedente per 180.

Nessun impiegato può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo nei limiti previsti dalla legge. Per le ore straordinarie l'impiegato non può essere obbligato a lavorare per un numero di ore superiore alle due giornaliere e alle 10 settimanali.

Gli impiegati che frequentano scuole serali o festive sono esonerati rispettivamente dal lavoro straordinario e festivo.

Art. 10.

CUMULO DI MANSIONI

Agli impiegati ai quali vengono affidate con carattere di continuità mansioni pertinenti a diverse categorie o gruppi sarà attribuita la categoria o il gruppo corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo. Di casi particolari tra quelli che non rientrino nei sopra indicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 11.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'impiegato deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria ed al grado (o gruppo) a cui è stato assegnato.

In relazione alle esigenze aziendali l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o grado (o gruppo), purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno delle mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno delle mansioni di 2ª categoria o del grado (o gruppo) superiore di medesima categoria l'impiegato passerà a tutti gli effetti alla categoria od al grado (o gruppo) superiore.

Il passaggio di categoria o grado (o gruppo) previsto dal precedente comma dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria o grado (o gruppo) superiore vengano disimpegnate dall'impiegato non continuativamente, purchè la somma dei singoli periodi, nel giro massimo di tre anni, raggiunga mesi 9 per il passaggio alla prima categoria e mesi 6 per il passaggio alla seconda categoria.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque assegnato a compiere mansioni inerenti a categoria o grado (o gruppo) superiore a quello di appartenenza deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua normale retribuzione, un adeguato compenso non inferiore alla differenza tra la predetta sua normale retribuzione e quella che gli sarebbe spettata in caso di passaggio definitivo alla categoria o grado (o gruppo) superiore.

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del ventesimo anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5 per cento da calcolarsi sul minimo contrattuale di stipendio mensile e sull'indennità di contingenza propria della categoria cui appartengono.

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di dodici bienni per ogni categoria.

Tale aliquota è calcolata per gli scatti maturati dal 1° giugno 1952 sui minimi tabellari di stipendio, aumentati dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto. Per l'anzianità fino al 31 maggio 1952 valgono le norme transitorie in appresso riportate.

Gli aumenti periodici di anzianità non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati, debbono essere ricalcolati percentualmente sul minimo di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare, con applicazione dal primo gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà confermata, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione, in ogni caso, di quella maturata prima del compimento del ventesimo anno di età e di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici, di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati, sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione nella nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo *b*) al gruppo *a*) della terza categoria) non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

NORME TRANSITORIE

a) Per anzianità maturata sino alla data del 31 maggio 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita alla predetta data del 31 maggio 1952. A decorrere dal 1° giugno 1952 devono inoltre essere corrisposti all'impiegato, per ogni scatto biennale, in precedenza maturato, le seguenti quote forfettarie:

	Uomini	Donne
Impiegato di 1ª categoria	450	450
Impiegato di 2ª categoria	375	330
Impiegato di 3ª categoria A)	325	285
Impiegato di 3ª categoria B)	300	275

b) Con decorrenza 1° giugno 1954 le quote forfettarie di cui al punto *a*) debbono essere aumentate del seguente importo:

	Uomini	Donn
Impiegato di 1ª categoria	18	18
Impiegato di 2ª categoria	15	13
Impiegato di 3ª categoria A)	13	11
Impiegato di 3ª categoria B)	12	11

Art. 13.

INDENNITÀ MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

Gli impiegati, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziaria, hanno diretto ad una particolare indennità mensile, pari al 6% del minimo di stipendio della categoria o del grado di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 14.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta all'impiegato non oltre la fine di ogni mese.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata all'impiegato una busta o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'impiegato, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione (stipendio, incentivo di produzione, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'impiegato la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dello impiegato stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'impiegato oltre quindici giorni, decorreranno di pieno diritto a favore dell'impiegato stesso gli interessi nella misura del 5% in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla data della rispettiva scadenza. In tal caso l'impiegato potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di quindici giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 15.

RECLAMI SULLA RETRIBUZIONE

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'impiegato che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta paga.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'impiegato entro un anno dal giorno del pagamento affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 16.

FERIE

L'impiegato ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con decorrenza della retribuzione globale di fatto come se avesse prestato servizio, pari a:

giorni 15 per anzianità di servizio da 1 a 2 anni compiuti;

giorni 20 per anzianità di servizio oltre i 2 anni e fino agli 8 anni compiuti;

giorni 25 per anzianità di servizio oltre gli 8 anni e fino ai 18 anni compiuti;

giorni 30 per anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

I giorni festivi di cui all'art. 8 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie, per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione con l'osservanza delle norme degli accordi interconfederali circa le funzioni delle Commissioni Interne, tenendo conto del desiderio degli impiegati compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni, sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze di lavoro dell'azienda, ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie, nonchè per le giornate di ferie oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

L'indennità dovuta all'impiegato per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le dizioni del primo comma: « oltre i 2 e fino agli 8 anni compiuti », « oltre gli 8 e fino ai 18 anni compiuti » e « oltre i 18 anni compiuti » significano che l'impiegato acquisisce il diritto al godimento di 20, 25 e 30 giorni di ferie rispettivamente dopo 2 anni e un giorno, 8 anni e un giorno, 18 anni e un giorno di anzianità, fermo restando che per i primi due periodi feriali vale lo scaglione di 15 giorni per successivi sei periodi lo scaglione di 20 giorni, per gli ulteriori dieci periodi lo scaglione di 25 giorni.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'impiegato in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità d'importo ragguagliato all'intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a quindici giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti almeno 5 chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo tra le parti.

Art. 19.

TRATTAMENTO MALATTIA E INFORTUNIO

In caso di malattia l'impiegato deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza ed inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;

b) 9 mesi per anzianità di servizio oltre 3 e fino a 6 anni compiuti;

c) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

per le anzianità di cui al punto *a*): intera retribuzione globale per i primi due mesi; metà retribuzione globale per i 4 mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *b*): intera retribuzione globale per i primi tre mesi; metà retribuzione globale per i sei mesi successivi;

per le anzianità di cui al punto *c*): intera retribuzione globale per i primi 4 mesi; metà retribuzione globale per gli 8 mesi successivi.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro, l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al terzo comma, pari alla metà dei periodi stessi.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto ed il relativo trattamento saranno:

a) per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi 6 + 3 = 9 di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 a metà retribuzione globale;

b) per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti: mesi 9 + 4 e 1/2 = 13 e 1/2 di cui mesi 4 e 1/2 ad intera retribuzione globale e mesi 9 a metà retribuzione globale;

c) per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi 6 + 12 = 18 di cui mesi 6 ad intera retribuzione globale e mesi 12 a metà retribuzione globale;

l'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, fermo restando il trattamento economico sopra indicato, avrà diritto alla conservazione del posto:

1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Per l'eventuale periodo di infortunio e di malattia professionale eccedenti quelli di cui ai punti *a*) *b*) e *c*) l'impiegato percepirà il normale trattamento assicurativo.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere il servizio, l'impiegato stesso può risolvere il rapporto d'impiego con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia o infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, festività, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 20.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete agli impiegati ed alle impiegate non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altra ne abbiano diritto.

Art. 21.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve in tale evenienza conservare il posto all'impiegata per un periodo di mesi 9 corrispondendole l'intera retribuzione globale per i primi quattro mesi e metà retribuzione globale per il quinto e sesto mese.

L'assenza di cui al comma precedente potrà avere inizio successivamente al compimento del sesto mesi di gravidanza.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 19 a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'impiegata.

L'assenza per gravidanza e puerperio nei limiti del periodo fissato per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento, per dimissioni, ferie, festività, tredicesima mensilità, ecc.).

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulti in forza presso l'azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo della indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio sempreché l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentigli, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si richiama l'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940.

Art. 23.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovino nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra, 1 anno;

2) ex combattenti che abbiano prestato servizio almeno per 6 mesi presso reparti mobilitati in zona di operazioni o ad essi parificati a norma di legge, 6 mesi.

3) decorati al valore, decorati dell'ex ordine militare di Savoia (secondo la denominazione odierna), promossi per merito di guerra; feriti di guerra, 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere le suddette maggiorazioni di anzianità dev'essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità Militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Il diritto alle predette anzianità deve essere denunciato alla azienda — a pena di decadenza — all'atto dell'assunzione e deve essere documentato nel più breve periodo di tempo possibile.

Art. 24.

TRASFERTA

All'impiegato in missione per esigenza di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai mezzi normali di trasporto;

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a incontrare tali spese;

c) le ore di effettivo viaggio eccedenti le 8 ore consecutive, saranno compensate con il 60 % della normale retribuzione (stipendio di fatto e contingenza).

La misura del rimborso di cui alla lettera *b*), sarà concordata direttamente fra le parti interessate.

Art. 25.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considera assunto ex novo con la qualifica e il riconoscimento agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a:

1) due anni se la sua anzianità di operaio sia di almeno 5 anni e non superiore a 10;

2) tre anni, se la sua anzianità di operaio sia superiore a 10 anni.

Art. 26.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1) osservare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le disposizioni impartite dai superiori.

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, dopo risolto il contratto d'impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del C. C.;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art 27

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Sempreché ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La formulazione di cui al secondo comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi.

Art. 28.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con indennità di anzianità per dimissioni, ma senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *e*) incorre l'impiegato che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti *a*), *b*), *c*), *d*), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *f*).

Nel provvedimento di cui alla lettera *f*) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nella quali sia incorso l'impiegato.

Art. 29.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio fino a cinque anni, prima categoria due mesi, seconda categoria un mese e mezzo, terza categoria un mese;

Anni di servizio oltre 5 e fino a 10 anni, prima categoria tre mesi, seconda categoria due mesi, terza categoria un mese e mezzo;

Anni di servizio oltre i 10 anni, prima categoria quattro mesi, seconda categoria due mesi e mezzo, terza categoria due mesi.

I termini di disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze della azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà *ad personam* l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937 venga a percepire per indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 30 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

Art. 30.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dei punti *e*), *f*) dell'art. 28 (provvedimenti disciplinari) si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825, in base a 15/30 (quindici trentesimi) di retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1945 l'indennità verrà liquidata nella misura dei 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma

previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità che matura dal 1° gennaio 1946 l'indennità verrà liquidata nella misura dei 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato, nonchè l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che il premio o incentivo di produzione venga liquidato mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Art. 31.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sotto indicate percentuali dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e 55° anno di età, se donna, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 19, nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 32.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato le indennità di cui agli articoli 29 e 30 (preavviso - licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'articolo 2122 C. C.

Art. 33.

ELEMENTI E COMPUTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

a) stipendio (minimo contrattuale) aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito — eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale;

b) indennità di contingenza;

c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;

d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere rimunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazioni agli utili, nonchè con premi di produzione, ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del sesso e della età dell'impiegato, nonchè del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questo caso la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile ai fini dell'art. 2121 del C. C., si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti comma del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti *a*), *b*) e *c*) del primo comma del presente articolo.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini della determinazione delle quote orarie e giornaliere dell'indennità di contingenza, si fa riferimento alle aliquote convenzionali in vigore.

Art. 34.

CERTIFICATO DI LAVORO RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 del C. C. l'azienda dovrà rilasciare all'impiegato, all'atto della risoluzione del rap-

porto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare all'impiegato una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art 35.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'impiegato che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art 36.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne e dei Delegati di impresa si fa riferimento agli accordi interconfederali in materia.

Art. 37.

MENSE AZIENDALI

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali od aziendali sulla materia.

Art. 38.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro, ed in tal caso l'impiegato conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.), e gli obblghi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 39.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali e collettive tra aziende e impiegati saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Commissione Interna e, in mancanza di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 40.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattia ed infortunio, puerperio).

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute « ad personam ».

Art. 41.

SOSPENSIONE DI LAVORO

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia o infortunio — nei limiti previsti dai rispettivi articoli — non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 42.

PREVIDENZA

Per la previdenza a favore degli impiegati dell'industria di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale 5 luglio 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 per il regolamento della previdenza stessa, ci si atterrà alle norme dei citati contratti collettivi e delle eventuali ulteriori modificazioni attuate o da attuarsi mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 43

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

Prima categoria. — Impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici, amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i sessi, sia amministrativi che tecnici, che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima.

Seconda categoria. — Impiegati di concetto (tecnici, amministrativi).

Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

Terza categoria. — Impiegati di ordine, suddivisi in gruppo *A*) e gruppo *B*).

Appartengono al gruppo *A*) della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedano particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo *B*) della terza categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi, adibiti a mansioni amministrative le quali non richiedano in modo particolare preparazione, esperienza o pratica d'ufficio.

Art. 44.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 24 novembre 1959 e avrà durata fino al 30 giugno 1962. Esso sarà successivamente rinnovabile di anno in anno se non verrà disdettato due mesi prima della sua scadenza, con lettera racomandata RR.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 984.

Norme sul trattamento economico e normativo dei mezzadri della provincia di Ferrara.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Ferrara, l'accordo collettivo 13 marzo 1953, relativo alla modifica dei compensi e noli previsti dal capitolato provinciale per la conduzione a mezzadria dei fondi rustici, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Piccoli Imprenditori Agricoli, la F.A.P.A. e la Federazione Provinciale Mezzadri - C.G.I.L. -, la U.I.L.-Terra Provinciale, la C.I.S.L.-Terra Provinciale; cui ha aderito, in data 25 settembre 1959, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Ferrara, in data 13 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Ferrara, l'accordo collettivo 13 marzo 1953, relativo alla modifica dei compensi e noli previsti dal capitolato provinciale per la conduzione a mezzadria dei fondi rustici, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dello accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i mezzadri della provincia di Ferrara.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 153 *foglio n.* 20. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 13 MARZO 1953, RELATIVO ALLA MODIFICA DEI COMPENSI E NOLI PREVISTA DAL CAPITOLATO PER LA CONDUZIONE A MEZZADRIA DEI FONDI RUSTICI DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Oggi 13 marzo 1953, presso la sede provinciale dello Ufficio del lavoro di Ferrara e sotto la presidenza dello stesso

fra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, l'A.P.P.I.A. e la F.A.P.A., da una parte

e

la Federzione Provinciale Mezzadri, la U.I.L.-Terra Provinciale e la C.I.S.L.-Terra Provinciale, dall'altra si è convenuto quanto segue:

Con decorrenza dall'annata agraria 1952-53 i compensi e noli previsti dal « Capitolato provinciale per la conduzione a mezzadria dei fondi rustici della provincia di Ferrara » stipulato il 30 agosto 1937, vengono modificati come segue:

Articolo di Patto

22 Riparazione attrezzi, per ettaro L. 1.000;

22 Compenso seminatrice, senza cavi, per ettaro L. 375;

22 Compenso seminatrice, con cavi, per ettaro L. 500

52 Prati artificiali di un anno, per ettaro L. 1.800;

52 Prati artificiali di due anni, per ettaro L. 1.300;

55 Per le arature estive di copertura, per torn. ferrarese L. 1.800;

55 Per le arature profonde estive ed invernali, per torn. ferrarese L. 2.280;

55 Per erpicatura, scalatura ed estirpatura, per torn. ferrarese, L. 770;

55 Per trasporto del frumento in paglia dal campo all'aia (produz. extra mezzadria), per torn. ferrarese L. 770;

55 Per tutti i trasporti della canapa, legata in fasci, dal campo al macero, dal macero al cumulo, e dopo la lavorazione al magazzeno, complessivamente, per torn. ferrarese L. 770;

55 Per carico e condotta del foraggio per conto padronale, per carro completo L. 670;

55 Per trasporto granaglie, concimi ed altri carreggi interni, per carro completo L. 770;

55 Per semina a trazione funicolare:
1) con macchina da 2 metri, per torn. ferrarese L. 580;
2) con macchina da metri 2 e mezzo, per torn. ferrarese L. 670;

55 Per aiuto ai biroccianti per il trasporto delle bietole dall'appezzamento alla capezzagna, per barroccio, L. 155;

55 Per semina con bestiame sul terreno, con macchina da 2 metri, torn. ferrarese L. 480.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **985.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei mezzadri della provincia di Bolzano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori.

Visto la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Bolzano, il patto collettivo 15 settembre 1959 per i mezzadri, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e la Federazione Provinciale Mezzadri e Coltivatori Diretti - C.I.S.L. -, cui hanno aderito, in data 30 settembre 1959, la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. - e l'Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 della provincia di Bolzano, in data 6 marzo 1961, del patto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Bolzano, il patto collettivo 15 settembre 1959, relativo ai mezzadri, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del patto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i mezzadri della provincia di Bolzano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 153, *foglio n.* 21. — VILLA

PATTO COLLETTIVO 15 SETTEMBRE 1959 PER I MEZZADRI DELLA PROVINCIA DI BOLZANO

L'anno 1959, addì 15 del mese di settembre in Bolzano presso l'Unione provinciale degli agricoltori

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI BOLZANO, rappresentata dal suo Presidente *Josef Leiter* « Reber » nonchè dal Direttore dell'Unione dott. *Alfons Lang,*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE MEZZADRI E COLTIVATORI DIRETTI rappresentata dal sig. *Konrad Strozzega*, aderente alla C.I.S.L.;

con l'intervento della UNIONE SINDACALE PROVINCIALE - C.I.S.L. - SÜDTIROLER GEWERKSCHAFTSBUND - BOLZANO rappresentata dai Segretari generali geom. *Oskar Dietl* e *Guglielmo Malocchio* assistiti dal sig. *Aldo Nerro* si è stipulato il seguente patto collettivo di mezzadria da valere per tutto il territorio della provincia di Bolzano.

Art. 1.

E' consentito alle parti contraenti di stipulare accordi particolari purchè gli stessi non contrastino con lo spirito generale del presente contratto; essi non avranno nessun effetto giuridico se non avranno ottenuta la ratifica della Unione sindacale provinciale di Bolzano e dell'Unione provinciale degli agricoltori, le quali dovranno pronunciarsi entro 15 giorni dalla presentazione di tali accordi.

Art. 2.

Tutto il prodotto della campagna deve essere diviso nelle seguenti misure:

ZONA DI PIANURA

1) Quando il terreno è coltivato ad intenso frutteto od a vigneto il prodotto, che intendesi frutta e uva, spetta per 40% al mezzadro ed il 60% al proprietario; il prodotto per terra va diviso al 50% mentre il bestiame resta a totale beneficio del mezzadro.

2) Quando la metà dell'azienda o del podere è coltivato a frutteto od a vigneto oppure che le due colture complessivamente investano circa il 50% della superficie coltivata, allora il prodotto degli arborei e degli arbustivi vanno divisi per il 45% al mezzadro e il 55% al proprietario, il prodotto per terra al 50% ed il bestiame tutto a favore del mezzadro.

3) Quando il terreno è investito per 1/3 circa a frutteto od a vigneto oppure misto mentre il rimanente a colture arative, tutto il prodotto verrà diviso a metà fra le parti contraenti, mentre il bestiame resterà tutto a favore del mezzadro.

ZONA DI COLLINA

1) Quando in detta zona vi sono coltivazioni di viti e frutteti la percentuale nella divisione dei prodotti sarà la seguente:

il prodotto frutta ed uva sarà diviso al 50% fra mezzadro e proprietario;

il prodotto in terra andrà per il 60% al mezzadro e il 40% al proprietario;

il bestiame tutto a favore del mezzadro.

2) Quando in detta località il frutteto ed il vigneto non è la maggior parte della produzione della campagna, il prodotto va diviso per il 50% fra le parti per quanto concerne frutta ed uva, mentre il prodotto delle colture a cereali od altro si divide per il 60% al mezzadro ed il 40% al proprietario, mentre il bestiame a favore del mezzadro.

Il bestiame resterà a favore del mezzadro solo se lo stesso rappresenta l'indispensabile per il buon andamento dell'azienda.

Quando invece viene mantenuto allo scopo di allevamento, l'utile della stalla andrà per il 60 % a favore del mezzadro ed il 40 % a favore del proprietario.

ZONA DI MONTAGNA

1) Quando il terreno è posto in località di montagna dove non esiste produzione nè di frutta nè di uva, i redditi dell'azienda provenienti sia dal terreno come dalla stalla vanno divisi per metà fra le parti contraenti. La concessione del totale utile della stalla a favore del mezzadro, si deve intendere applicabile sono in quelle mezzadrie nelle quali non esiste fra proprietario e mezzadro un contratto di socida e dove il bestiame è portato dai contraenti in parti uguali, a menochè il mezzadro non sia in grado di provvedere da solo al bestiame necessario per il buon andamento della mezzadria.

Le parti potranno altresì accordarsi per adeguare il contratto alle esigenze della mezzadria, in modo che il bestiame possa essere riscattato dal mezzadro in condizioni di favore.

Art. 3.

Tutta la campagna che è posta nell'azienda dove il mezzadro lavora, è tenuta ad essere divisa ai mezzadri però al proprietario è riservato il diritto di condurre in economia alcuni appezzamenti nei quali lo stesso voglia praticare forme di allevamento o sistemi di coltivazione speciale e nei quali ritenga più opportuno tale conduzione. In detti appezzamenti il mezzadro non deve avere alcuna ingerenza. Il mezzadro per avere

diritti di cui sopra dovrà possedere in famiglia la forza lavorativa necessaria e dare garanzie di capacità pratica per la razionale coltivazione degli alberi da frutta.

Art. 4.

Secondo le percentuali degli articoli sopradetti, vanno divise anche le spese annue (anticrittogamici, insetticidi, sementi ecc.) escluse le tasse relative al fondo che, come di consueto, sono pagate dal proprietario.

Art. 5.

Il proprietario dovrà provvedere al materiale per gli impianti, sia idraulici che elettrici, mentre le spese relative alla loro manutenzione e funzionamento vanno divise nella stessa proporzione dei prodotti, nonchè per quelli che abbisognano per il funzionamento dell'azienda e che non sono compresi nell'articolo precedente.

Art. 6.

La resa dei conti dovrà essere fatta di regola entro l'11 novembre di ogni anno ed ogni voce dovrà essere specificata in maniera chiara e comprensibile; le spese giustificate con fatture o con appropriare pezze giustificative. Nella vendita dei prodotti dovrà essere presente anche il mezzadro od un suo incaricato. Il saldo della pratica colonica dovrà essere fatto entro il 31 dicembre di ogni anno, a meno che a detta pratica contabile non si oppongano eventuali sospesi degli incassi.

Art. 7

Per tutto quanto non previsto nel presente contratto, restano valide le clausole del capitolato generale di mezzadria vigente fino ad oggi, purchè non contrastino con il presente contratto.

Art. 8.

Questo contratto è valido per due annate agricole (dall'11 novembre 1959) e s'intende tacitamente rinnovato, qualora non venisse disdettato da una delle parti almeno entro il 1° maggio del secondo anno.

Art. 9.

Il mezzadro avrà l'obbligo di lasciare l'azienda e la casa all'atto della cessazione del rapporto di lavoro semprechè sia stato liquidato di ogni suo avere.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore*